

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Analýza zdravotního a sociálního pojištění
Analysis of Health and Social Insurance

Student: Petra Filáková
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Michal Krajňák

Ostrava 2013

Zadání bakalářské práce

Student: **Petra Filáková**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Specializace: 00 Účetnictví a daně
Téma: **Analýza zdravotního a sociálního pojištění**
Analysis of Health and Social Insurance

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Význam a úloha zdravotního a sociálního pojištění
 3. Možnosti a způsoby optimalizace výše pojistného
 4. Komparace a zhodnocení rozdílů v České a Slovenské republice
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ s komentářem a příklady*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 176 s. ISBN 978-80-7263-731-7.
- VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 121 s. ISBN 978-80-7357-381-2.
- ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2012*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 151 s. ISBN 978-80-7263-735-5.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Michal Krajňák**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 10.05.2013

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci včetně příloh vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 10. května 2013

Podpis *Petra Filáková*

OBSAH

1	ÚVOD.....	5
2	VÝZNAM A ÚLOHA ZDRAVOTNÍHO A SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ.....	6
2.1	ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	6
2.1.1	Účel zdravotního pojištění	6
2.1.2	Financování zdravotní péče.....	6
2.1.3	Povinná účast na zdravotním pojištění	8
2.1.4	Osoby vyňaté ze zdravotního pojištění	9
2.1.5	Plátcí pojistného	9
2.1.6	Práva a povinnosti pojištěnce	10
2.1.7	Sazby pojistného a vyměřovací základ	10
2.1.8	Způsob platby pojistného	14
2.1.9	Splatnost pojistného	14
2.2	SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ	14
2.2.1	Účel sociálního pojištění	14
2.2.2	Financování	15
2.2.3	Osoby povinné platit pojistné.....	17
2.2.4	Povinnosti pojištěných	18
2.2.5	Sazby pojistného a vyměřovací základ	18
2.2.6	Způsob platby pojistného	22
2.2.7	Splatnost pojistného	22
3	MOŽNOSTI A ZPŮSOBY OPTIMALIZACE VÝŠE POJISTNÉHO	23
3.1	Dohoda o provedení práce	24
3.2	Dohoda o pracovní činnosti	26
3.3	Výpočet odvodu pojistného a čistého příjmu zaměstnance	29
3.3.1	Solidární daň	29
3.3.2	Souhrnný příklad	29
3.4	Švarc systém a outsourcing	34
3.5	Spolupracující osoby a uplatnění výdajů % z příjmů	35
3.5.1	Druhý z manželů (manželka / manžel).....	35
3.5.2	Ostatní osoby žijící ve společné domácnosti.....	41
3.6	Jednorázový a příležitostný příjem.....	41

4	KOMPARACE A ZHODNOCENÍ ROZDÍLU V ČESKÉ A SLOVENSKÉ REPUBLICE	42
4.1	Zdravotní pojištění.....	42
4.2	Sociální pojištění	44
4.3	Komparace výše odvodů	46
5	ZÁVĚR.....	49
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	51
	SEZNAM ZKRATEK	54
	Prohlášení o využití výsledku bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 ÚVOD

Cílem práce je analyzovat zdravotní a sociální pojištění v České republice, přiblížit možné způsoby optimalizace výše pojistného a zhodnotit rozdíly ve zdravotním a sociálním pojištění mezi Českou a Slovenskou republikou podle platných právních předpisů.

První část práce seznamuje s významem a úlohou zdravotního a sociálního pojištění v České republice, dle platných zákonů vztahujících se k tomuto pojištění. Je zde vysvětlen účel zdravotního i sociálního pojištění, popsány osoby povinné platit pojistné a způsob platby a splatnost pojistného. Jsou také vyjmenovány základní práva a povinnosti pojištěných osob.

Další kapitola se zabývá otázkou, jaké jsou možnosti a způsoby optimalizace výše pojistného. Vysvětluje výhody, nevýhody a rozdíly v zaměstnávání na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance. Je zde vypočítán souhrnný příklad ukazující výši odvodů na zdravotní a sociální pojištění. Také je vysvětlena povinnost odvést solidární daň při překročení 48násobku průměrné mzdy podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, která je zavedena pro roky 2013 až 2015. Pro OSVČ je popsána možnost optimalizace prostřednictvím spolupracujících osob a možnost uplatnění výdajů % z příjmů. Obě tyto možnosti optimalizace i jejich vzájemná kombinace jsou porovnány v příkladu. Je vysvětlen rozdíl mezi Švarc systémem a outsourcingem.

Poslední kapitola je věnována komparaci a zhodnocení rozdílů v České a Slovenské republice. Jsou zde popsány sazby zdravotního a sociálního pojištění pro zaměstnance, zaměstnavatele i OSVČ platné na Slovensku, vyměřovací základy jednotlivých subjektů i jejich minimální a maximální výše. Je zde srovnána problematika zaměstnání na dohodu o provedení práce a na dohodu o pracovní činnosti. Příklad na výpočet zdravotního a sociálního pojištění zaměstnance a zaměstnavatele jasně ukazuje rozdíly ve výši odvodů v České a Slovenské republice.

Při zpracování bakalářské práce byly použity metody popisu, analýzy a komparace.

2 VÝZNAM A ÚLOHA ZDRAVOTNÍHO A SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ

Pojištění jako takové znamená přesun rizika na určitou instituci provozující pojištění. Cílem pojištění je snížení negativních důsledků nahodilosti. V případě škody dostane pojištěný odpovídající náhradu, pokud ke škodě nedojde, obnos zůstane příslušné instituci. Riziko se sníží přerozdělením na více pojištěných subjektů. Z pohledu finanční kategorie můžeme chápat pojištění jako tvorbu, rozdělování a užití pojistného fondu k úhradě peněžních potřeb pojištěných ekonomických subjektů.

2.1 ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Veřejné zdravotní pojištění je upraveno především těmito dvěma zákony:

- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

2.1.1 Účel zdravotního pojištění

Veřejné zdravotní pojištění slouží k plné nebo částečné úhradě zdravotní péče pojištěných a jeho cílem je zachování nebo zlepšení jejich zdravotního stavu. Rozsah poskytované péče je dán ZVZP. Zdravotní pojištění se nevztahuje na pojištění dávek v nemoci – tato oblast je řešena nemocenským pojištěním a Českou správou sociálního zabezpečení. Výkonnými složkami jsou okresní správy sociálního zabezpečení. [4]

Právo na zdravotní péči je zakotveno již v Listině základních práv a svobod. Článek 31 stanovuje: „Každý má právo na ochranu zdraví. Občané mají na základě veřejného pojištění právo na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky za podmínek, které stanoví zákon” (zákon č. 2/1993 Sb.).

2.1.2 Financování zdravotní péče

Při financování zdravotní péče se setkáváme se třemi hlavními subjekty:

- uživatelé,
- poskytovatelé,
- plátcí.

Uživatelé neboli příjemci zdravotní péče jsou pacienti. Ti svěřují své finanční prostředky ve formě pojistného na veřejné zdravotní pojištění zdravotním pojišťovnám a předpokládají, že v případě potřeby jim bude poskytnuta náležitá zdravotní péče u poskytovatelů. Poskytovatelé (praktický lékař, nemocnice, agentura domácí péče, LDN, hospic) žádají přiměřenou odměnu za svou práci pro pacienty od plátců. Plátcí (zdravotní pojišťovny) potřebují vybrat dostatečné finanční zdroje na úhradu péče a určitý zisk, z něhož pokryjí své potřeby a provoz pojišťoven. Pojištění provádějí zdravotní pojišťovny, kterých je v současné době 8:

- Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky,
- Vojenská zdravotní pojišťovna ČR,
- Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví,
- Zaměstnanecká pojišťovna Škoda,
- Zdravotní pojišťovna Ministerstva vnitra ČR,
- Revírní bratrská pokladna,
- Zdravotní pojišťovna Metal-Aliance,
- Česká průmyslová zdravotní pojišťovna.

Zdravotní pojišťovny mají ze zákona povinnost bezplatně vydat osobám, které se u nich pojistí, průkaz pojištěnce nebo náhradní doklad. Na průkaze jsou uvedeny údaje o pojištěném (jméno, příjmení, datum narození), informace o tom, u které pojišťovny je dotčený pojištěný, číslo pojištěnce a číslo průkazu. Číslem pojištěnce bývá zpravidla rodné číslo, případně zvláštní číslo přidělené zdravotní pojišťovnou. Po vstupu do EU mají pojištěnci nárok na Evropský průkaz zdravotního pojištění – EHIC. Viz příloha č. 1.

Největší pojišťovnou je Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR. V Tab. 2.1 nalezneme údaje o počtu pojištěnců této pojišťovny ve srovnání s celkovým počtem pojištěnců v ČR. V Tab. 2.2 jsou uvedeny údaje o celkových i průměrných nákladech pojišťovny za jednotlivé věkové skupiny i celkově. Podle počtu pojištěnců bychom mohli říci, že VZP jako samostatná instituce je větší, než všechny ostatní pojišťovny dohromady, protože ve všech věkových kategoriích je většina občanů pojištěna právě u této pojišťovny.

Tab. 2.1 – Pojištěnci VZP ve srovnání s celkovým počtem pojištěnců k 31. 12. 2011

Věková skupina	Počet pojištěnců		
	Celkový počet	Z toho u VZP	
		Počet	%
0 – 24 let	2 742 856	1 481 399	54.01
25 – 44 let	3 122 640	1 771 565	56.73
45 – 64 let	2 836 739	1 757 243	61.95
65 let a více	1 703 553	1 237 325	72.63
Celkem	10 405 788	6 247 532	60.04

Zdroj: vlastní úprava z: *VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY*. Ročenka VZP ČR za rok 2011 [online]. Dostupné z: <http://vzp.cz/uploads/document/rocenka-2011.pdf>

Tab. 2.2 – Celkové i průměrné náklady VZP v roce 2011 (v tisících Kč)

Věková skupina	Celkové náklady pojišťovny	Počet pojištěnců	Průměrné náklady na 1 pojištěnce
0 – 24 let	15 863 557	1 481 399	10,708
25 – 44 let	21 187 643	1 771 565	11,959
45 – 64 let	42 244 913	1 757 243	24,040
65 let a více	56 626 564	1 237 325	45,765
Celkem	135 922 677	6 247 532	21,756

Zdroj: vlastní úprava z: *VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY*. Ročenka VZP ČR za rok 2011 [online]. Dostupné z: <http://vzp.cz/uploads/document/rocenka-2011.pdf>

2.1.3 Povinná účast na zdravotním pojištění

Veřejné zdravotní pojištění má široký okruh pojištěnců. Jsou to osoby, které mají právo na plnění z tohoto pojištění. Základním kritériem účasti na zdravotním pojištění je trvalý pobyt na území ČR (bez ohledu na státní občanství). Ze zákona je pojištění povinné i pro další dvě skupiny osob. Osoby, které na území ČR nemají trvalý pobyt, ale jsou zaměstnanci u zaměstnavatele, který má trvalý pobyt nebo sídlo na území ČR. Osoby ze zemí EU, na které se od 1. května 2010 vztahují nařízení Rady č. 883/2004 a prováděcí nařízení č. 987/2009, a osoby ze států EHP a ze Švýcarska, pro které nadále platí nařízení Rady č. 1408/72 a prováděcí nařízení č. 574/72.

Zdravotní pojištění tedy nejčastěji vzniká narozením, získáním trvalého pobytu nebo uzavřením pracovní smlouvy na území ČR. Osoby, které jsou zahrnuty do pojistné ochrany, jsou pojištěnci, účastní se pojištění a mají právo na zdravotní péči.

2.1.4 Osoby vyňaté ze zdravotního pojištění

Jedná se především o cizí státní příslušníky, kteří nemají trvalý pobyt na území ČR a jsou činní pro zaměstnavatele, kteří požívají diplomatických výhod a imunit, nebo pro zaměstnavatele kteří nemají sídlo na území ČR. Třetí skupinu osob, které jsou vyňaty z pojištění, tvoří občané dlouhodobě a nepřetržitě se zdržující v cizině. Musí být v zahraničí minimálně 6 měsíců, jsou tam zdravotně pojištěny, učinili o této skutečnosti u své zdravotní pojišťovny písemné prohlášení a neplatí pojistné. Dlouhodobý pobyt v zahraničí nemůže aplikovat osoba, která je výdělečně činná v některém ze států EU, EHS nebo ve Švýcarsku, protože na takovou osobu se vztahují Nařízení Rady. [2]

2.1.5 Plátcí pojistného

Existují tři skupiny plátců zdravotního pojištění: stát, zaměstnavatelé a pojištěnci.

Stát platí pojistné především za uchazeče o zaměstnání, poživatele důchodu z důchodového pojištění, nezaopatřené děti, ženy na mateřské a rodičovské dovolené a osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství, příjemce rodičovského příspěvku. Také platí pojistné za osoby pobírající dávku pomoci v hmotné nouzi, mladistvé umístěné ve školských zařízeních pro výkon ústavní výchovy a ochranné výchovy, osoby ve výkonu trestu odnětí svobody a další osoby vyjmenované v § 7 ZVZP.

Zaměstnavatel platí pojistné za své současné zaměstnance, kromě zaměstnanců, kteří se zdržují dlouhodobě v cizině a jsou tam zdravotně pojištěni. Je povinen uhradit část pojistného z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků zúčtovaných zaměstnanci po skončení zaměstnání.

Pojištěnec platí pojistné, pokud je zaměstnancem nebo OSVČ. Jsou stanoveny i výjimky v ZVZP, kdy zaměstnanec nemusí platit pojistné. Jedná se například o osoby pracující na základě dohody o provedení práce (za podmínky, že měsíční příjem je do 10 000 Kč), dohody o pracovní činnosti (za podmínky, že měsíční příjem je do 2 500 Kč) nebo žáky a studenty, kteří mají pouze příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků, plynoucí za práci z praktického výcviku.

Neuhradí-li plátcé pojistné ve stanovené výši a včas, je zdravotní pojišťovna povinna vymáhat zaplacení včetně penále.

2.1.6 Práva a povinnosti pojištěnce

Účast ve veřejném zdravotním pojištění zakládá pojištěnci řadu práv ale i povinností.

Mezi základní práva můžeme zařadit zejména právo na výběr zdravotní pojišťovny a výběr lékaře či jiného odborného pracovníka ve zdravotnictví a zdravotnického zařízení, kteří jsou ve smluvním vztahu k příslušné zdravotní pojišťovně. Mezi další práva pojištěnce patří právo na zdravotní péči bez přímé úhrady, pokud mu byla poskytnuta v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem a na léčivé přípravky a potraviny pro zvláštní lékařské účely bez přímé úhrady. Také má právo podílet se na kontrole poskytnuté zdravotní péče hrazené zdravotním pojištěním. Pojištěnec může požadovat vystavení dokladu o zaplacení regulačního poplatku a má nárok na uhrazení částky přesahující limit pro regulační poplatky a doplatky za předepsané částečně hrazené léčivé přípravky pro zvláštní lékařské účely. [19]

Aby pojištěnec nedostal pokutu od zdravotní pojišťovny, musí splnit následující povinnosti. Musí plnit oznamovací povinnost, která se vztahuje především na plátce pojistného. Pokud zaměstnanec zjistí, že jeho zaměstnavatel nesplnil oznamovací povinnost, musí podat oznámení o tomto nesplnění. Pojištěnec informuje o zahájení nebo ukončení samostatné výdělečné činnosti, nebo oznámení o skutečnosti, že se stal OBZP. V den nástupu do zaměstnání je pojištěnec povinen sdělit zaměstnavateli příslušnost ke zdravotní pojišťovně. Dále musí hradit příslušné zdravotní pojišťovně pojistné, prokazovat se průkazem pojištěnce, oznámit své zdravotní pojišťovně změny příjmení, jména, trvalého pobytu nebo rodného čísla. Také se musí na vyzvání podrobit preventivním prohlídkám, dodržovat opatření směřující k odvrácení nemocí a vyvarovat se jednání, jehož cílem je vědomé poškození vlastního zdraví.

2.1.7 Sazby pojistného a vyměřovací základ

Výše pojistného se zjistí vynásobením procentní sazby s vyměřovacím základem, zjištěným za rozhodné období. Procentní sazby pro jednotlivé subjekty jsou uvedeny v Tab. 2.3.

Tab. 2.3 – Sazby pojistného pro jednotlivé subjekty z vyměřovacího základu

Subjekt	Veřejné zdravotní pojištění
Zaměstnanec	4.5 % (1/3 z 13.5 %)
Zaměstnavatel	9 % (2/3 z 13.5 %)
OSVČ	13.5 %

Zdroj: Příloha odborného měsíčníku *Účetnictví v praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, roč. 16, č. 3. ISSN 1211-7307.

Neprovádí se zaokrouhlování vyměřovacího základu. Je zaokrouhlováno až pojistné a to na celé koruny nahoru a povinností plátce je vypočítat výši pojistného.

Rozhodným obdobím zaměstnanců a zaměstnavatelů pro zjišťování vyměřovacího základu je kalendářní měsíc, za který se platí pojistné. Zaměstnavatelé a zaměstnanci tak neplatí zálohy, ale přímo pojistné. Pokud se jedná o OSVČ je rozhodným obdobím kalendářní rok, za který se platí pojistné a měsíčně OSVČ odvádí zálohy.

U zaměstnavatele je vyměřovacím základem úhrn vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. Vyměřovacím základem u zaměstnanců je úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, zúčtovaných do rozhodného období, což je kalendářní měsíc a příjmy jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle § 6 zákona o DPŘ a nejsou od daně osvobozeny. Pro započítání do příjmů není důležité, jestli se jednalo o příjem v peněžní nebo nepeněžní formě, nebo byla poskytnuta zaměstnanci od zaměstnavatele určitá výhoda.

Minimální vyměřovací základ zaměstnance je spojen s minimální měsíční mzdou (viz Tab. 2.4) platnou v měsíci, za který se odvádí pojistné. V § 3 odst. 8 ZPZP jsou vyjmenovány osoby, pro které minimální vyměřovací základ neplatí. Patří zde například osoby, za které je zároveň plátcem pojištění stát. [2]

Tab. 2.4 - Vývoj minimální mzdy od roku 2002 včetně minimálního měsíčního pojistného

Rok	Minimální sazba	Minimální měsíční pojistné zaměstnance
2002	5 700	770 Kč
2003	6 200	837 Kč
2004	6 700	905 Kč
2005	7 185	970 Kč
1. polovina 2006	7 570	1 022 Kč
2. polovina 2006	7 955	1 074 Kč
2007 až 2013	8 000	1 080 Kč

Zdroj: vlastní úprava z: Červinka (2012, s. 70)

Maximální roční vyměřovací základ zaměstnance v roce 2012 byl tvořen součtem vyměřovacích základů zjištěných v daném kalendářním roce. Maximální částka vyměřovacího základu byla ve výši 72 násobku průměrné mzdy:

- 72 . průměrná mzda 25 137 Kč = 1 809 864 Kč.

Z částky, která přesáhla tuto hranici v kalendářním roce 2012, nebyl zaměstnanec povinen platit pojistné, pokud byl zaměstnán u jednoho zaměstnavatele. Jestliže byl zaměstnán u více zaměstnavatelů, považuje se zaplacené pojistné nad tento limit za přeplatek na pojistném. Částka přesahující maximální vyměřovací základ zaměstnance se nezapočítávala ani do vyměřovacího základu zaměstnavatele.

Pro období 2013 až 2015 dochází v důsledku novely ZVZP k pozastavení účinnosti ustanovení týkající se částky maximálního vyměřovacího základu. Zaměstnanec bude platit pojistné vypočtené podle svých skutečných příjmů, bez omezení horní hranicí.

Vyměřovací základ OSVČ je minimálně 50% dílčího daňového základu podle § 7 zákona o DPR (§ 7 příjmy z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti), po úpravě podle § 5 a 23 zákona o DPR, ne však méně než minimální vyměřovací základ. Daňový základ je rozdíl mezi příjmy a výdaji nebo výnosy a náklady, které jsou zahrnovány do základu daně.

Vývoj sazby sloužící pro výpočet pojištění z vyměřovacího základu po odpočtu výdajů vynaložených na jeho dosažení, zajištění a udržení:

- 35 % do roku 2004,
- 40 % v roce 2004,
- 45 % v roce 2005,
- 50 % od roku 2006.

OSVČ platí pojištění formou měsíčních záloh na pojistné, které činí minimálně 1 748 Kč. Rozhodným obdobím, za které se zjišťuje vyměřovací základ, je kalendářní rok. OSVČ si nemůže uplatnit pojistné jako daňově uznatelný výdaj.

V roce 2012 se minimální vyměřovací základ OSVČ zjistil z poloviny průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za kalendářní rok, který o 2 roky předchází roku, pro který je vyměřovací základ stanovován. [2]

Pro rok 2013 se výpočet mění. „Minimální vyměřovací základ OSVČ činí dvanáctinásobek 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství. Pro rok 2013 je průměrná měsíční mzda 25 884 Kč. Minimální měsíční vyměřovací základ pro všechny

měsíce roku 2013 je tudíž 12 942 Kč. Z toho je (po zaokrouhlení) minimální měsíční záloha na pojistné rovna již zmíněné částce 1 748 Kč.”¹

Tab. 2.5 - Vývoj minimálního měsíčního vyměřovacího základu včetně minimální měsíční zálohy OSVČ od roku 2007

Rok	Minimální vyměřovací základ	Minimální měsíční záloha
2007	10 069,5 Kč	1 360 Kč
2008	10 780,0 Kč	1 456 Kč
2009	11 777,5 Kč	1 590 Kč
2010	11 854,5 Kč	1 601 Kč
2011	12 370,0 Kč	1 670 Kč
2012	12 568,5 Kč	1 697 Kč
2013	12 942,0 Kč	1 748 Kč

Zdroj: vlastní úprava z: Červinka (2012, s. 107)

Maximální roční vyměřovací základ OSVČ v roce 2012 byla částka ve výši 72 násobku průměrné mzdy:

- 72 . průměrná mzda 25 137 Kč = 1 809 864 Kč.

Pro období 2013 až 2015 dochází v důsledku novely ZVZP k pozastavení účinnosti ustanovení týkající se částky maximálního vyměřovacího základu. OSVČ bude platit pojistné vypočtené podle svých skutečných příjmů bez omezení horní hranicí. Vývoj zvyšující se částky maximálního vyměřovacího základu je uveden v Tab. 2.6.

Tab. 2.6 - Vývoj maximálního ročního vyměřovacího základu včetně maximální měsíční zálohy OSVČ od roku 2007

Rok	Maximální vyměřovací základ	Maximální měsíční záloha
2007	486 000 Kč	5 468 Kč
2008	1 034 880 Kč	11 643 Kč
2009	1 130 640 Kč	12 720 Kč
2010	1 707 048 Kč	19 205 Kč
2011	1 781 280 Kč	20 040 Kč
2012	1 809 864 Kč	20 361 Kč
2013	Není	Není

Zdroj: vlastní úprava z: Červinka (2012, s. 106)

¹VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY. Změny v platbě zdravotního pojištění od 1. ledna 2013 [online]. VZP ČR [3.1.2013]. Dostupné z: <http://www.vzp.cz/o-nas/aktuality/zmeny-v-platbe-zdravotniho-pojisteni-od-1-ledna-2013>

2.1.8 Způsob platby pojistného

Veškeré platby na pojistné, zálohy, penále, pokuty nebo nedoplatky odváděné zdravotní pojišťovně se platí v české měně. Platbu lze provést předáním hotovosti příslušnému zaměstnanci zdravotní pojišťovny nebo na účet zdravotní pojišťovny, který je veden u poskytovatele platebních služeb. Za den uskutečnění platby pojistného se považuje den, kdy pověřený zaměstnanec zdravotní pojišťovny přijal hotovost, nebo den, kdy dojde k připsání peněžních prostředků na účet zdravotní pojišťovny u poskytovatele platebních služeb. [2]

2.1.9 Splatnost pojistného

Splatnost pojistného je stanovena pro jednotlivé subjekty různě. U zaměstnavatelů je termín stanoven v rozmezí od prvního do dvacátého dne následujícího kalendářního měsíce, po měsíci kdy vznikla povinnost platit pojistné. OSVČ má zvlášť stanoveny pravidla pro splatnost záloh a doplatku pojistného. Doplatek, který vzniká z rozdílu zaplacených záloh a výši pojistného vypočteného z vyměřovacího základu, je splatný do 8 dnů po dni, kdy má být podán Přehled OSVČ za kalendářní rok, za který se pojistné platí. Pokud je plátcem pojistného stát, je pojistné splatné do 25. dne měsíce předcházejícího kalendářnímu měsíci, za který se platí.

2.2 SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ

Pojistné na sociální zabezpečení je upraveno především těmito předpisy:

- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a
- zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

2.2.1 Účel sociálního pojištění

Pojistné na sociální zabezpečení se skládá z pojistného na důchodové pojištění, pojistného na nemocenské pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Důchodové pojištění je určeno pro případ dlouhodobé nebo trvalé neschopnosti pracovat (stáří, invalidita) a je z pohledu potřeby finančních prostředků nejvýznamnější. Existují následující typy

důchodů: starobní, invalidní a pozůstalostní (vdovský, vdovecký a sirotčí). Cílem nemocenského pojištění je nahradit chybějící příjmy osobám, které jsou kvůli nemoci nebo úrazu krátkodobě neschopny výdělečné činnosti. Dávky jsou vypláceny v několika formách: nemocenská, podpora při ošetřování člena rodiny, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitá pomoc v mateřství. Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti má zabezpečit osoby zdravé a v produktivním věku, které si ovšem z důvodu nezaměstnanosti nejsou schopny zabezpečit své potřeby. Je vyplácena peněžitá podpora v nezaměstnanosti. Cílem sociálního zabezpečení je zmírnění sociálních nerovností.

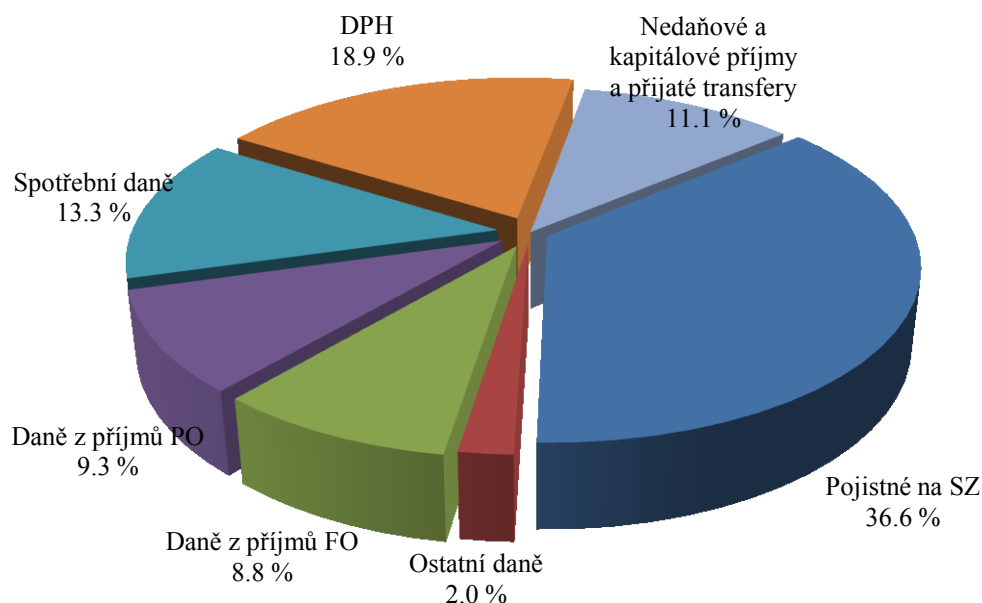
2.2.2 Financování

Příjmy i výdaje plynoucí ze sociálního zabezpečení spravuje Česká správa sociálního zabezpečení jako orgán státní správy podřízený Ministerstvu práce a sociálních věcí. Organizace působí v oblasti důchodového a nemocenského pojištění, lékařské posudkové služby a její kompetence jsou upraveny zákonem č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

Pojistné je příjmem státního rozpočtu a tvoří více než jednu třetinu všech příjmů, viz Obr. 2.1. Jedná se o peníze, které jsou měsíčně vybírány na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvky na státní politiku zaměstnanosti.

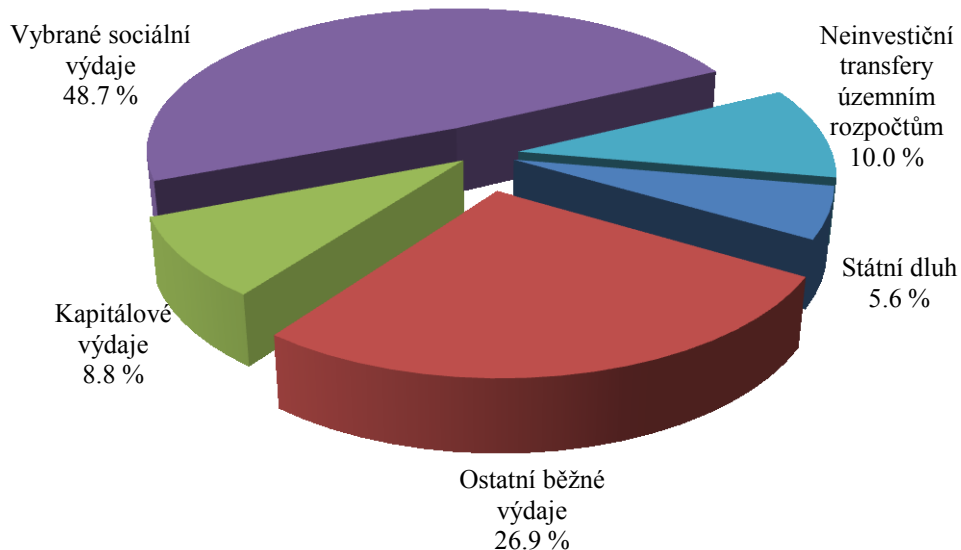
ČSSZ má přibližně 8,5 milionu klientů a z toho více než 2,9 milionu důchodců. Vyplácí zhruba 3,5 milionu důchodů a měsíčně kolem 200 tisíc dávek nemocenského pojištění. Proto je pojistné nejen významnou položkou příjmů státního rozpočtu, ale tvoří také velkou část výdajů státního rozpočtu, viz Obr. 2.2. Obr. 2.3 znázorňuje, jaký je podíl jednotlivých dávek na celkových sociálních výdajích.

Obr. 2.1 – Struktura celkových příjmů státního rozpočtu za 3. čtvrtletí 2012



Zdroj: *MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY*. Informace o pokladním plnění státního rozpočtu české republiky za 1. až 3. čtvrtletí 2012 [online]. Dostupné z: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/plneni_stat_rozp_69889.html

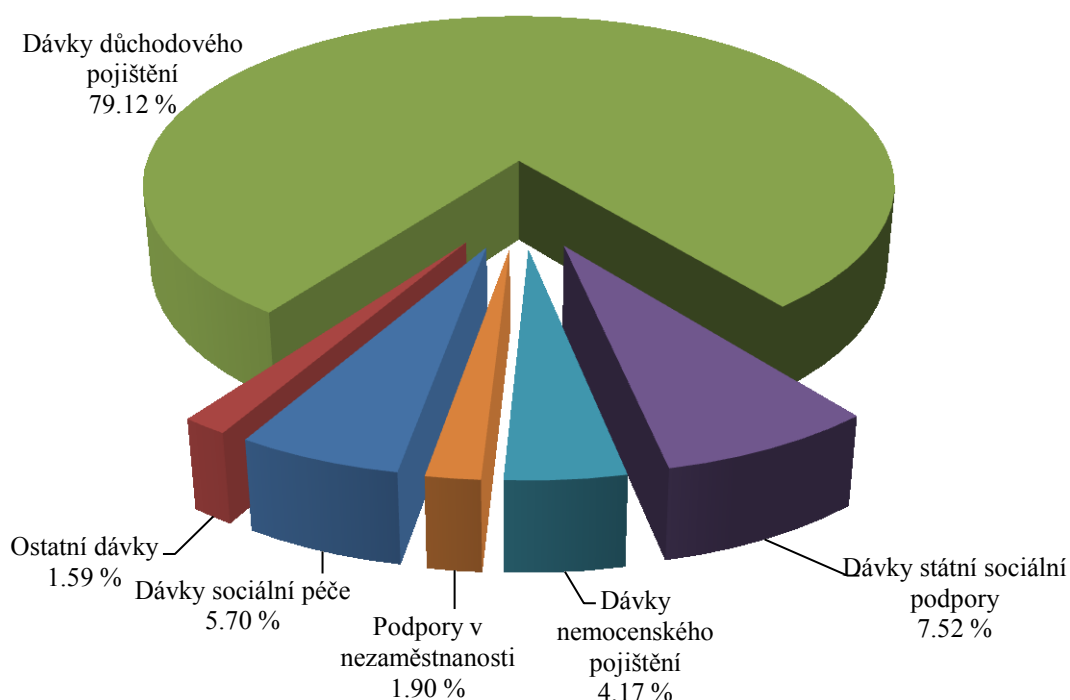
Obr. 2.2 – Struktura výdajů státního rozpočtu za 1. – 3. čtvrtletí 2012



Pozn.: Mezi vybrané sociální výdaje patří: sociální dávky, příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením, platba státu do systému veřejného zdravotního pojištění za vybrané skupiny obyvatel, výdaje na insolventnost, státní příspěvek na penzijní připojištění, obligatorní sociálně zdravotní dávky pracovníkům v hornictví, (bez příspěvků na sociální důsledky restrukturalizace v rámci MPO).

Zdroj: *MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY*. Informace o pokladním plnění státního rozpočtu české republiky za 1. až 3. čtvrtletí 2012 [online]. Dostupné z: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/plneni_stat_rozp_69889.html

Obr. 2.3 – Podíl jednotlivých sociálních dávek na sociálních výdajích v 1. – 3. čtvrtletí 2012



Zdroj: *MINISTERSTVO FINANČÍ ČESKÉ REPUBLIKY*. Informace o pokladním plnění státního rozpočtu české republiky za 1. až 3. čtvrtletí 2012 [online]. Dostupné z: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/plneni_stat_rozp_69889.html

2.2.3 Osoby povinné platit pojistné

Osoby, které mají povinnost platit pojistné, jsou: zaměstnavatelé, zaměstnanci, OSVČ a osoby dobrovolně důchodově pojištěné. Zaměstnanci musí ze zákona povinně platit důchodové pojištění. Zaměstnavatel platí nemocenské i důchodové pojištění a pojištění na státní politiku zaměstnanosti za své zaměstnance. OSVČ se může pro platbu nemocenského pojištění rozhodnout dobrovolně a povinně platí důchodové pojištění a pojištění na státní politiku zaměstnanosti, pokud je účastna důchodového pojištění. OSVČ je účastna důchodového pojištění vždy, pokud provozuje svou činnost jako hlavní. OSVČ vedlejší se účastní důchodového pojištění, pokud podnikala ve všech 12 měsících a rozdíl mezi příjmy a výdaji dosáhl hranice 62 122 Kč (60 329 Kč pro rok 2012) nebo nepodnikala ve všech měsících a částka se snižuje o 5 177 Kč (5 028 Kč pro rok 2012) za každý měsíc, kdy OSVČ nepodnikala z důvodů, že pobírala nemocenskou nebo peněžitou pomoc v mateřství z nemocenského pojištění OSVČ. Osoby dobrovolně důchodově pojištěné se tak stávají z vlastního rozhodnutí, pokud splní podmínky stanovené § 6 ZDP.

2.2.4 Povinnosti pojištěných

Příjemce dávky důchodového pojištění je povinen písemně ohlásit plátcí dávky do 8 dnů skutečnosti rozhodné pro trvání nároku na dávku, její výši, na výplatu nebo poskytování. Pokud byl příjemce dávky vyzván orgánem sociálního zabezpečení, aby osvědčil skutečnosti rozhodné pro nárok na dávku důchodového pojištění, je povinen výzvě vyhovět ve lhůtě do osmi dnů ode dne doručení výzvy.

Jedná-li se o OSVČ, je povinna oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení den zahájení a ukončení SVČ, zániku oprávnění vykonávat SVČ a pozastavení výkonu SVČ. Také je povinna oznámit den, od kterého nemá nárok na výplatu starobního, plného nebo částečného invalidního důchodu a rodičovského příspěvku nebo přestala osobně pečovat o osobu, která je na péči jiné osoby závislá. Tyto povinnosti musí splnit nejpozději do osmého dne následujícího kalendářního měsíce po měsíci, v němž nastala daná skutečnost. Občan je povinen ohlásit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, pokud dojde ke změně příjmení, jména nebo trvalého pobytu.

Kromě toho, že zaměstnavatelé mají povinnost odvádět pojistné za své zaměstnance, musí každoročně vyhotovit Evidenční list důchodového pojištění za své zaměstnance a oznámit příslušné OSSZ, pokud zaměstnanec odešel do důchodu.

2.2.5 Sazby pojistného a vyměřovací základ

Výše pojistného se zjistí vynásobením procentní sazby s vyměřovacím základem, zjištěným za rozhodné období. V Tab. 2.7 je uvedena výše procentních sazeb pro jednotlivé subjekty.

Tab. 2.7 - Sazby pojistného pro jednotlivé subjekty z vyměřovacího základu

Subjekt	Nemocenské pojištění	Důchodové pojištění	Státní politika zaměstnanosti	Celkem
Zaměstnanec	0 %	6.5 %	0%	6.5 %
Zaměstnavatel	2.3 %	21.5 %	1.2 %	25 %
OSVČ	2.3 % (dobrovolně)	28 %	1.2 %	29.2% nebo 31.5%

Zdroj: Příloha odborného měsíčníku *Účetnictví v praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, roč. 16, č. 3. ISSN 1211-7307

Zaměstnanec se může dobrovolně rozhodnout pro důchodové spoření (tj. II. důchodový pilíř). „Jeho principem je převod části peněz ze státního důchodového systému na

individuální účty pojištěnců v soukromých penzijních fondech. Lidé nad 35 let mohou do II. důchodového pilíře vstoupit do 30. 6. 2013, mladší pak do konce toho kalendářního roku, kdy jim bude 35 let. Budoucnost této reformy je však značně nejistá, jednak o důchodové spoření zatím není příliš zájem, navíc pokud ve volbách uspěje ČSSD, hodlá penzijní reformu zrušit nebo zásadně upravit. U zaměstnanců – účastníků tohoto spoření se snižuje sazba pojistného na důchodové pojištění z 6.5 % z VZ na 3.5 % z VZ (odvádí zaměstnavatel příslušné OSSZ). Za tohoto zaměstnance pak bude zaměstnavatel odvádět nové pojistné na důchodové spoření ve výši 5 % z VZ (tj. 3 %, o které se snižuje dosavadní pojistné na důchodové pojištění + 2 % příspěvek samotného zaměstnance). Toto pojistné bude počítáno ze stejného základu jako pojistné na důchodové pojištění. Bude se srážet ze mzdy zaměstnance a odvádět příslušnému FÚ. FÚ pak převede toto pojistné na účet důchodového fondu penzijní společnosti, u které je zaměstnanec pojištěn. Zaměstnavatel na toto spoření nijak nepřispívá, dosavadní sazby pojistného pro zaměstnavatele (a tedy ani náklady zaměstnavatele) se nezmění. K vůbec žádné změně nedojde ani u zaměstnanců, kteří se k účasti na důchodovém spoření nepřihlásí.²

Vyměřovací základ i vypočítané pojistné je zaokrouhlováno na celé koruny směrem nahoru.

Vyměřovací základ pro nemocenské a důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti se stanoví zvlášť pro zaměstnance a zvlášť pro zaměstnavatele. U zaměstnavatele je vyměřovacím základem úhrn vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. Zaměstnancům se stanoví vyměřovací základ, pokud jsou účastní nemocenského nebo důchodového pojištění. Vyměřovacím základem pak je úhrn započitatelných příjmů zúčtovaných do rozhodného období, což je kalendářní měsíc. Příjmem, který se započítává do úhrnu, je především příjem, který je předmětem daně a není od daně osvobozen podle zákona o DPR. Výjimku tvoří příjmy uvedené v § 5 odstavci 2 ZPSZ, které se do vyměřovacího základu nezahrnou. [5]

Každý měsíc musí zaměstnavatel sám vypočítat pojistné a je povinen odvést pojistné, které jsou povinni platit zaměstnanci i pojistné, které je povinen platit zaměstnavatel za své zaměstnance. Pokud se jedná o OSVČ je rozhodným obdobím kalendářní rok, za který se platí pojistné a měsíčně OSVČ odvádí zálohy.

² BULLA, Miroslav. Změny v oblasti pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Odborný měsíčník pro účetní v praxi, *Účetnictví v praxi*. (2013, s. 17).

Vyměřovací základ OSVČ je minimálně 50% dílčího daňového základu podle § 7 zákona o DPR (§ 7 příjmy z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti), po úpravě podle § 5 a 23 zákona o DPR, ne však méně než minimální vyměřovací základ, viz Tab. 2.8. Daňový základ je rozdíl mezi příjmy a výdaji nebo výnosy a náklady, které jsou zahrnovány do základu daně.

Tab. 2.8 - Minimální vyměřovací základ OSVČ

OSVČ	Rok 2012		Rok 2013	
	Roční	Měsíční	Roční	Měsíční
Hlavní činnost	75 420 Kč	6 285 Kč	77 652 Kč	6 471 Kč
Vedlejší činnost	30 168 Kč	2 514 Kč	31 068 Kč	2 589 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

OSVČ platí pojištění formou měsíčních záloh. Zálohy nesmějí být nižší než částka, kterou vypočteme vynásobením minimálního vyměřovacího základu a sazby 29.2 %, viz Tab. 2.9. Částku minimálního vyměřovacího základu zjistíme, když průměrnou mzdu platnou v daném roce, vynásobíme sazbou 25 % u hlavní činnosti a 10 % u vedlejší činnosti podle ZPSZ.

Tab. 2.9 - Minimální odvedené zálohy OSVČ

OSVČ	Rok 2012	Rok 2013
Hlavní činnost	1 836 Kč	1 890 Kč
Vedlejší činnost	735 Kč	756 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Po skončení příslušného kalendářního roku OSVČ zjistí skutečný vyměřovací základ a výši pojistného. Skutečnou výši pojistného porovná s odvedenými zálohami a zjistí, zda má na pojistném nedoplatek případně přeplatek. OSVČ si nemůže uplatnit pojistné jako daňově uznatelný náklad.

Novou minimální výši zálohy (1 890 Kč nebo 756 Kč) platí od ledna tohoto roku ale pouze ti, kteří začnou podnikat. Stávající OSVČ změní výši záloh až následující měsíc po měsíci, ve kterém podají přehled o příjmech a výdajích za rok 2012, a to na částku, která jim v přehledu vyjde.

Maximální roční vyměřovací základ pro zaměstnance, zaměstnavatele i OSVČ v roce 2012 byla částka ve výši 48 násobku průměrné mzdy:

- 48 . průměrná mzda 25 137 Kč = 1 206 576 Kč.

Stejná hranice, ve výši 48 násobku průměrné mzdy, platí i pro rok 2013 ale s vyšší částkou průměrné mzdy:

- 48 . průměrná mzda 25 884 Kč = 1 242 432 Kč.

Z částky, která přesáhne tuto hranici v kalendářním roce, není zaměstnanec povinen platit pojistné, pokud je zaměstnán u jednoho zaměstnavatele. Jestliže je zaměstnán u více zaměstnavatelů, považuje se zaplacené pojistné nad tento limit za přeplatek na pojistném. Částka přesahující maximální vyměřovací základ zaměstnance se nezapočítává ani do vyměřovacího základu zaměstnavatele.

Zálohy na pojistné není povinna platit ani OSVČ, která se účastní důchodového pojištění také jako zaměstnanec a v zaměstnání dosáhla maximálního vyměřovacího základu. Zálohy nemusí platit od kalendářního měsíce, v němž příslušné okresní správe sociálního zabezpečení oznámila a doložila, že v zaměstnání dosáhla tohoto maximálního vyměřovacího základu.

OSVČ která vykonává vedlejší samostatnou výdělečnou činnost, si může vybrat, zda bude nebo nebude účastna důchodového pojištění. Pokud bude účastna pojištění, určuje si vyměřovací základ sama a sama platí pojistné za jednotlivé kalendářní měsíce. Je stanoven pouze minimální vyměřovací základ. Sazba činí 28 % z dobrovolně zvoleného vyššího vyměřovacího základu nebo alespoň minimálního základu.

Pokud se OSVČ dobrovolně rozhodne pro platbu nemocenského pojištění, měsíční vyměřovací základ nemůže být nižší, než je dvojnásobek částky rozhodné podle předpisů o nemocenském pojištění pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění. Rozhodná částka činí 2 500 Kč. Minimální měsíční vyměřovací základ OSVČ pro pojistné na nemocenské pojištění je proto 5 000 Kč, stejně jako v roce 2012. Minimální platba pojistného tedy činí 115 Kč ($5\,000 \cdot 2.3\% = 115$ Kč).

OSVČ, která se dobrovolně účastní nemocenského pojištění, se posuzuje vždy jako OSVČ, která vykonává hlavní samostatnou výdělečnou činnost. OSVČ je vždy povinna platit

zálohy na pojistné na důchodové pojištění alespoň v minimální výši, nebo podle skutečné výše dosaženého daňového základu za předchozí kalendářní rok.

Pokud si OSVČ platí pojistné na nemocenské pojištění, není při výpočtu dávky přihlíženo k platbám přesahujících částku 2 382 Kč. Tato částka vychází z měsíčního maximálního vyměřovacího základu pro důchodové pojištění, který činí 103 536 Kč ($103\,536\text{Kč} \cdot 2.3\% = 2\,382\text{ Kč}$). Pokud OSVČ zaplatí na nemocenském pojištění více, nezohlední se to při nemocenské ani při peněžitě pomoci v mateřství. [11]

2.2.6 Způsob platby pojistného

Pojistné vybírají okresní správy sociálního zabezpečení spadající pod ČSSZ. Pokud dojde k deficitu mezi příjmy a výdaji, bude uhrazen z ostatních příjmů státního rozpočtu, zejména z daní. Když vznikne naopak kladný rozdíl, bude přebytek použit na úhradu jiných výdajů. Od 1. ledna 1996 byl zřízen zvláštní účet důchodového pojištění jako součást finančních aktiv. Jsou zde vedeny prostředky z rozdílu mezi příjmy a výdaji na důchodové pojištění. Vybere-li se na důchodovém pojištění více, než jsou výdaje na důchody a režijní náklady, musí být přebytek použit pouze na důchodové pojištění.

Platby na pojistné, zálohy, penále, pokuty nebo nedoplatky se platí v české měně. Platbu lze provést předáním hotovosti příslušnému zaměstnanci OSSZ, ne však více než 10 000 Kč v jednom kalendářním dni, nebo na účet příslušné OSSZ, který je veden u České národní banky. Za den uskutečnění platby pojistného se považuje den, kdy pověřený zaměstnanec přijal hotovost, nebo den kdy dojde k připsání peněžních prostředků na příslušný bankovní účet.

2.2.7 Splatnost pojistného

Pojistné a zálohy na pojistné za příslušné kalendářní měsíce jsou splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Pojistné je splatné v den, kdy zaměstnavatel vyplácí mzdu svým zaměstnancům. Zálohy nemá OSVČ povinnost uhradit, pokud měla po celý kalendářní měsíc nárok na nemocenskou nebo peněžitou pomoc v mateřství. Pokud to OSVČ předem oznámí příslušné OSSZ, může OSVČ zaplatit pojistné na delší než měsíční období, vždy jen do budoucna a nejdéle do konce příslušného kalendářního roku. Doplatek je splatný do 8 dnů po dni, kdy má být podán přehled o příjmech a výdajích za příslušný kalendářní rok. S uhrazením pojistného se odevzdává tiskopis – Přehled o výši pojistného.

3 MOŽNOSTI A ZPŮSOBY OPTIMALIZACE VÝŠE POJISTNÉHO

Podle ustanovení § 74 odstavce 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, by měl zaměstnavatel zajišťovat plnění svých činností především zaměstnanci v pracovním poměru. Vedle pracovního poměru jsou však velmi využívanými pracovněprávními vztahy také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou upraveny v § 75 až 77 zákoníku práce. Jedná se o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Jde o závislou činnost (stejně jako v pracovním poměru), kdy zaměstnavatel dává zaměstnanci pokyny, jak práci vykonat. Právě tyto dohody jsou možností pro zaměstnavatele, nebo i zaměstnance, jak optimalizovat výši pojistného na zdravotní i sociální pojištění. Kromě dohod jsou v této kapitole uvedeny i další způsoby optimalizace, např. pro OSVČ.

Z pohledu zaměstnavatele jsou dohody výhodné z hlediska flexibility zapojení zaměstnance k výkonu práce, nízké nákladovosti a snadného navázání i skončení těchto pracovněprávních vztahů. Nízká nákladovost spočívá především v úspoře finančních prostředků, které zaměstnavatel za určitých podmínek nemusí odvádět zdravotní pojišťovně a okresní správě sociálního zabezpečení na zdravotní a sociální pojištění. Naopak ale z pohledu zaměstnanců dohody nezaručují plnou pracovněprávní ochranu a takové pracovní podmínky při výkonu práce jako v pracovním poměru. Ze zákona automaticky nevzniká například právo na dovolenou, cestovní náhrady nebo odstupné.

„Sociální pojištění zaměstnanců je založeno na jejich účasti na nemocenském pojištění. Kdo je účasten nemocenského pojištění, má nárok na dávky nemocenského pojištění, je zároveň účasten i důchodového pojištění a z jeho započitatelných příjmů musí být placeno pojistné na sociální zabezpečení. Zdravotní pojištění zaměstnanců zahrnuje v podstatě jen placení pojistného na všeobecné zdravotní pojištění.“³ Aby se zaměstnanec účastnil nemocenského pojištění, musí vykonávat zaměstnání ve stanoveném rozsahu. Rozsah je stanoven dobou, po kterou zaměstnání trvá, a výši stanoveného nebo dosaženého příjmu. Zaměstnavatel například nemá dostatek práce, aby měl zaměstnance na plný úvazek, a proto uzavře se zaměstnancem pouze dohodu. Zaměstnanec poté většinou vykonává pouze malý rozsah úkolů v krátké části dne. Odvod na zdravotní pojištění je vázán na příjmy, které jsou

³ SCHMIED, Zdeněk a Marta ŽENÍŠKOVÁ. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr z hlediska pracovněprávní úpravy a sociálního a zdravotního pojištění. *Finanční, daňový a účetní bulletin* (2012, s. 53).

předmětem daně a nejsou od daně osvobozeny. Pokud zaměstnanec pracuje na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, existují určitá specifika v sociálním a zdravotním pojištění oproti zaměstnancům činným v pracovním poměru.

Pro volbu konkrétní dohody není pro zaměstnavatele důležité, zda potřebuje zaměstnance na jednorázový úkol nebo opakující se činnosti, ale nejvýše přípustný rozsah počtu hodin, stanovený pro jednotlivé dohody. Zaměstnavatel přitom není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Je však nutné sjednat rozsah prací. Práce mohou být vykonávány buď v přesně dohodnutém rozsahu (například 15 hodin týdně), nebo v nejvýše sjednaném rozsahu (například maximálně 150 hodin) a lze je proto vykonat i v rozsahu menším. Obě dohody musí být uzavřeny písemně, s tím že ve smlouvě musí být uvedeno, na jakou dobu se dohody uzavírají. Doba může být sjednána jako určitá nebo neurčitá. Povinnou náležitostí smlouvy je také výše odměny a podmínky jejího poskytování. Odměna nesmí být nižší než minimální mzda, která je stanovena v § 111 zákoníku práce. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne a obě smluvní strany podepíší dohodu, musí zaměstnanec obdržet jedno originální vyhotovení smlouvy.

3.1 DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

Dohoda o provedení práce nesmí být uzavírána v rozsahu větším než 300 hodin za kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele. Pokud má zaměstnanec u téhož zaměstnavatele více těchto dohod, součet hodin nesmí přesahovat výše uvedenou hranici. Z pohledu zaměstnance však není nijak omezeno, kolik dohod si může za kalendářní rok sjednat u různých zaměstnavatelů, pokud nebude překročen rozsah 300 hodin u jednoho zaměstnavatele. Kdyby se tedy jednalo o zaměstnance, který by během roku neměl žádné volno a pracoval přibližně 40 hodin týdně, mohl by mít uzavřeno 7 dohod o provedení práce u sedmi různých zaměstnavatelů.

Jak z pohledu zaměstnavatele tak i zaměstnance je žádoucí, aby byla ve smlouvě výslovně sjednána možnost jejího zrušení, zejména jedná-li se o smlouvu na delší časové období nebo na dobu neurčitou. Pro tento druh dohody zákoník práce nestanovuje možnost jejího vypovězení. Proto je dobré sjednat možnost zrušení v samotné smlouvě. Pokud ve smlouvě není ujednáno, že smlouvu lze zrušit kteroukoli ze smluvních stran, je jednostranně prakticky nevypověditelná. [8]

Z hlediska zdravotního a sociálního pojištění je u dohody o provedení práce důležitá výše započitatelného příjmu zúčtovaného do kalendářního měsíce. Započitatelným příjmem je úhrn příjmů za kalendářní měsíc, které se započítávají do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. U dohody o provedení práce se přihlíží k započitatelnému příjmu, pouze je-li vyšší než 10 000 Kč. [8]

Příklad

Paní Nová má u jednoho zaměstnavatele uzavřeny dvě dohody o provedení práce, první dohoda je uzavřena na období od 1. 2. do 20. 3. a druhá dohoda od 15. 3. do 25. 4. 2013. Celková odpracovaná doba nepřesáhne 300 hodin v kalendářním roce, a tudíž není problémem, že má paní Nová uzavřeny dvě dohody u téhož zaměstnavatele.

V měsíci únoru inkasovala paní Nová za vykonanou práci z první dohody 9 500 Kč. Tato částka nepřesahuje hranici započitatelného příjmu (10 000 Kč) a nepodléhá proto odvodu pojistného.

V březnu činila přijatá odměna 7 000 Kč z první dohody a 6 500 Kč z dohody druhé. Součtem těchto dvou odměn získáme částku 13 500 Kč, paní Nová je v tomto měsíci účastna nemocenského pojištění a pojistné na sociální zabezpečení musí být odvedeno z částky 13 500 Kč. Pro účast na zdravotním pojištění není důležité, kolik dohod má zaměstnanec uzavřených v tomto měsíci, ale testuje se pouze hranice započitatelného příjmu. Jelikož odměna z první ani druhé dohody v březnu nepřevýšili hranici 10 000 Kč, pojistné na zdravotní pojištění se neodvede.

V měsíci dubnu se paní Nová dohodla se zaměstnavatelem, že odměnu ve výši 12 000 Kč za měsíc duben obdrží ve dvou stejných částech, 6 000 Kč v dubnu a 6 000 Kč v květnu. V sociálním i zdravotním pojištění však platí, že odměna inkasovaná po skončení dohody o provedení práce (paní Nová měla dohodu pouze do 25. 4.), se tato odměna přičítá do započitatelného příjmu zúčtovaného do posledního kalendářního měsíce, ve kterém dohoda trvala. Pro odvod pojistného tedy není podstatné, že odměna byla rozdělena na dvě části, ale je rozhodující celková výše (12 000 Kč) a z této částky musí být pojistné odvedeno.

Měsíce, v nichž je nutno odvést pojistné, jsou uvedeny v Tab. 3.1.

Tab. 3.1 – Povinnost odvodu pojistného u dohod o provedení práce

	Výše odměny a nutnost odvedení pojistného			
	Únor	Březen	Duben	Květen
Dohoda č. 1 od 1. 2. do 20. 3. 2013	9 500 Kč	7 000 Kč	-	-
Dohoda č. 2 od 15. 3. do 25. 4. 2013	-	6 500 Kč	6 000 Kč	6 000 Kč
Odvod pojistného na ZP	ne	ne	ano (z částky 12 000 Kč)	
Odvod pojistného na SP	ne	ano (z částky 13 500 Kč)	ano (z částky 12 000 Kč)	

Zdroj: vlastní zpracování

Jak vyplývá z výše uvedeného příkladu, u dohody o provedení práce je nutné při souběhu více dohod sledovat nejen výši odměny inkasovanou v daném kalendářním měsíci z konkrétní dohody, ale musíme ji posuzovat zvlášť z hlediska zdravotního pojištění a zvlášť z hlediska sociálního pojištění. Nesmíme také zapomenout připočítat odměnu vyplacenou po skončení dohody, do posledního kalendářního měsíce trvání dohody.

Zaměstnavatel má nižší náklady na tohoto zaměstnance (oproti zaměstnanci v pracovním poměru, za kterého by musel odvést pojistné i z odměny nedosahující 10 000 Kč) v měsíci únoru na ZP i SP a v měsíci březnu na ZP. Celková úspora tedy činí 34 % z částky 9 500 Kč, tj. 3 230 Kč, a 9 % z částky 7 000 Kč, tj. 630 Kč, celkem zaměstnavatel ušetřil 3 860 Kč.

Pokud v době trvání dohody o provedení práce zaměstnanec onemocní nebo nastoupí na peněžitou pomoc v mateřství, má nárok na příslušné dávky pouze v tom případě, že tato událost nastala v měsíci, kdy zaměstnanec byl účasten nemocenského pojištění. Po vzniku nároku na dávku již není podstatné, kdy zaměstnanci končí smlouva o dohodě, protože nárok na dávku mu náleží i po skončení dohody. Ale v případě že onemocní nebo nastoupí na peněžitou pomoc v mateřství v měsíci, kdy není účasten nemocenského pojištění, nárok na dávku mu nevzniká.

3.2 DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Dohoda o pracovní činnosti nesmí být sjednána na dobu překračující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, přičemž polovina týdenní pracovní doby se posuzuje s ohledem na to, zda se jedná o jednosměnný (pracovní doba 40 hodin),

dvousměnný (pracovní doba 38,75 hodin), třisměnný nebo nepřetržitý pracovní režim (pracovní doba 37,5 hodin). Pracovní týden v délce 37,5 hodin mají také zaměstnanci pracující v podzemí při těžbě uhlí a rud, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu. Maximální přípustný rozsah pracovní doby, na kterou byla dohoda uzavřena, se posuzuje za celou dobu trvání dohody, nejdéle však za období 52 týdnů. Pro tuto dohodu zákoník práce výslovně stanovuje, že v ní musí být uveden rozsah pracovní doby a sjednané práce. Zaměstnavatel sice není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, ale je zde stanoveno omezení, že během 24 hodin po sobě jdoucích nesmí výkon práce přesáhnout 12 hodin.

Pokud v dohodě o pracovní činnosti nebyl sjednán způsob jejího zrušení, je možné ji podle § 76 odstavce 5 zákoníku práce, zrušit jednostranně s patnáctidenní výpovědní dobou z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu. Výpovědní doba začíná dnem, kdy byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Může být sjednáno také okamžité zrušení dohody, ale jen pro ty případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr například, když zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Naopak zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr například, když mu zaměstnavatel nevyplatil odměnu nebo její část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

Pro účast na zdravotním a sociálním pojištění jsou u této dohody stejné podmínky jako u pracovního poměru. Rozhodujícím kritériem je výše započitatelného příjmu v daném kalendářním měsíci, který musí činit alespoň 2 500 Kč. Pro sociální pojištění je také důležité posoudit, zda se jedná o krátkodobé zaměstnání, zaměstnání malého rozsahu nebo zaměstnání ostatní.

Krátkodobé zaměstnání je takové, které netrvá více než 14 dnů. Zaměstnavatel musí sledovat, jestli během kalendářního měsíce neměl se stejným zaměstnancem uzavřených více krátkodobých zaměstnání. Pokud ano, započitatelné příjmy se sčítají a převyší-li částku 2 500 Kč, je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění.

Příklad

Pan Švec uzavřel se společností ABX dohodu o pracovní činnosti na období 1. až 12. května. Sjednaná odměna je ve výši 2 300 Kč. Tato odměna nepřevyšuje započitatelný příjem a pan Švec ani jeho zaměstnavatel nemusí odvést pojistné na ZP ani SP. V případě, že by společnost ABX ke konci měsíce znovu potřebovala od pana Švece vypomocť, a byla by

uzavřena další dohoda o pracovní činnosti, např. od 25. do 30. května, s odměnou ve výši 1 250 Kč, je povinností pana Švece a společnosti ABX zaplatit pojistné na zdravotní i sociální pojištění z obou dohod, protože byl převyššen započitatelný příjem 2 500 Kč.

Panu Šveci bude sraženo pojistné z částky 3 550 Kč (2 300 + 1 250), na ZP zaplatí 4.5%, tj. 160 Kč, a na SP 6.5 %, tj. 231 Kč. Společnost ABX musí za tohoto zaměstnance zaplatit pojistné také z částky 3 550 Kč, na ZP zaplatí 9 %, tj. 320 Kč, a na SP 25 %, tj. 888 Kč. Celkem odvede společnost ABX zdravotní pojišťovně 480 Kč (160 + 320) a OSSZ 1 119 Kč (231 + 888).

O zaměstnání malého rozsahu se jedná v případě, když měsíční příjem není sjednán alespoň ve výši 2 500 Kč. Z této dohody se pojistné na zdravotní ani sociální pojištění neodvádí, protože nepřekračuje minimální hranici započitatelného příjmu. Pojistné se nebude odvádět ani v případě trvání více dohod ve stejném kalendářním měsíci.

Příklad

Paní Mladá má u téhož zaměstnavatele uzavřeny dvě dohody o pracovní činnosti. Obě dohody jsou na dobu neurčitou. Z první dohody má paní Mladá měsíční příjem ve výši 2 300 Kč a z druhé dohody 2 450 Kč měsíčně. Protože se nejedná o krátkodobé zaměstnání, tyto dva příjmy nelze sčítat a pojistné na zdravotní ani sociální pojištění se neplatí

Pokud zaměstnání nesplňuje podmínky pro krátkodobé zaměstnání nebo zaměstnání malého rozsahu, jedná se o ostatní zaměstnání.

Příklad

Pan Slabý uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o pracovní činnosti od 1. 5. 2012 do 1. 5. 2013 s měsíční odměnou ve výši 4 500 Kč. Tato částka převyšuje hranici 2 500 Kč, a proto z ní musí být měsíčně odváděno pojistné na zdravotní i sociální pojištění. V polovině ledna byl pan Slabý uznán práce neschopným a vyplacená odměna z dohody činila 2 000 Kč. Protože se jedná o ostatní zaměstnání (trvá déle než 14 dnů a sjednaná odměna je vyšší než 2 500 Kč), pojistné na sociální zabezpečení musí být odvedeno i z částky 2 000 Kč. Pro zdravotní pojištění není důležité, o jaké zaměstnání se jedná a pojistné se z této částky neodvádí, protože nepřevyšuje minimální hranici.

3.3 VÝPOČET ODVODU POJISTNÉHO A ČISTÉHO PŘÍJMU ZAMĚSTNANCE

Souhrnný příklad zaměstnance s pracovním poměrem, dohodou o provedení práce i dohodou o pracovní činnosti s překročením maximálního vyměřovacího základu pro odvod sociálního pojištění v roce 2013. Pro správný výpočet čistého příjmu zaměstnance je nutné kromě daně z příjmů odečíst i solidární daň z příjmů fyzických osob.

3.3.1 Solidární daň

Pro roky 2013 až 2015 je zavedeno solidární zvýšení daně z příjmů fyzických osob ve výši 7 % z tzv. nadlimitního příjmu. Solidární daň musí být odvedena, pokud v příslušném zdaňovacím období součet příjmů zahrnovaných do dílčího základu daně ze závislé činnosti a funkčních požitků (tj. příjem hrubý) a dílčího základu daně z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti (tj. čistý příjem z podnikatelské nebo jiné samostatné výdělečné činnosti) přesáhne ve zdaňovacím období 48násobek průměrné mzdy podle zákona č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení. [10]

3.3.2 Souhrnný příklad

Pan Štědrý pracuje celý kalendářní rok ve společnosti Dic. S tímto zaměstnavatelem má uzavřen pracovní poměr s měsíční mzdou 95 000 Kč, dohodu o provedení práce s měsíční odměnou 10 000 Kč a dohodu o pracovní činnosti s měsíční odměnou 40 000 Kč. U společnosti Dic má podepsáno prohlášení k dani. Zároveň pracuje na dohodu o provedení práce po celý kalendářní rok s měsíční odměnou ve výši 20 000 Kč u společnosti Masig.

Dohoda o provedení práce u společnosti Dic (s odměnou 10 000 Kč) nezakládá účast na nemocenském pojištění, a nebude z ní odváděno pojistné na sociální ani zdravotní pojištění. Úhrn vyměřovacích základů u společnosti Dic proto činí 135 000 Kč měsíčně.

V Tab. 3.2 jsou uvedeny údaje potřebné pro výpočet pojistného i daně, výše vypočteného pojistného i daně a čistý příjem zaměstnance, který mu bude vyplacen po odvodu sociálního a zdravotního pojištění, daně z příjmů a solidární daně u společnosti Dic. Údaje z této tabulky jsou prezentovány v Obr. 3.1.

V Tab. 3.3 jsou uvedeny obdobné informace jako v Tab. 3.2, ale týkají se práce na dohodu o provedení práce u společnosti Masig.

Tab. 3.2 – Výpočet ZP, SP, daně z příjmů a solidární daně u společnosti Dic

Položka	Leden až srpen	Září	Říjen	Listopad, prosinec
Hrubý příjem zaměstnance	145 000 Kč	145 000 Kč	145 000 Kč	145 000 Kč
Vyměřovací základ pro odvod ZP	135 000 Kč	135 000 Kč	135 000 Kč	135 000 Kč
Vyměřovací základ pro odvod SP	135 000 Kč	135 000 Kč	107 568 Kč	0 Kč
ZP hrazené zaměstnavatelem 9%	12 150 Kč	12 150 Kč	12 150 Kč	12 150 Kč
SP hrazené zaměstnavatelem 25%	33 750 Kč	33 750 Kč	26 892 Kč	0 Kč
ZP sražené zaměstnanci 4,5%	6 075 Kč	6 075 Kč	6 075 Kč	6 075 Kč
SP sražené zaměstnanci 6,5%	8 775 Kč	8 775 Kč	6 992 Kč	0 Kč
Vyměřovací základ pro DzP	190 900 Kč	190 900 Kč	184 042 Kč	157 150 Kč
Zaokrouhlený vyměřovací základ pro DzP	190 900 Kč	190 900 Kč	184 100 Kč	157 200 Kč
Daň z příjmů 15%	28 635 Kč	28 635 Kč	27 615 Kč	23 580 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň z příjmů po slevách	26 565 Kč	26 565 Kč	25 545 Kč	21 510 Kč
Vyměřovací základ pro solidární daň	0 Kč	62 568 Kč	145 000 Kč	145 000 Kč
Solidární daň 7%	0 Kč	4 380 Kč	10 150 Kč	10 150 Kč
Celková daň	26 565 Kč	22 185 Kč	15 395 Kč	11 360 Kč
Čistý příjem zaměstnance	103 585 Kč	99 205 Kč	121 758 Kč	128 775 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Výpočty

Hrubý příjem zaměstnance = mzda z pracovního poměru + odměna z DPP + odměna z DPČ = 95 000 + 10 000 + 40 000 = 145 000 Kč

V měsících leden až září bude pojistné odváděno z úhrnu vyměřovacích základů ze mzdy a dohody o pracovní činnosti (95 000 + 40 000 = 135 000 Kč). V měsíci říjnu dochází k překročení maximálního vyměřovacího základu pro sociální pojištění, který činí 1 242 432 Kč, a proto se pojistné odvede pouze z částky 107 568 Kč. (1 242 432 – 10 · 135 000 = 107 568). V měsících listopad a prosinec není povinností zaměstnavatele odvést ani srazit sociální pojištění, z důvodu překročení maximálního vyměřovacího základu. Zdravotní pojištění bude odváděno stále ve stejné výši (maximální vyměřovací základ je pro období let 2013 až 2015 zrušen).

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = 135 000 · 9 % = 12 150 Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem:

v lednu až září = $135\,000 \cdot 25\% = 33\,750$ Kč

v říjnu = $107\,568 \cdot 25\% = 26\,892$ Kč

v listopadu a prosinci = 0 Kč (překročení maximálního vyměřovacího základu)

Zdravotní pojištění sražené zaměstnanci = $135\,000 \cdot 4.5\% = 6\,075$ Kč

Sociální pojištění sražené zaměstnanci:

v lednu až září = $135\,000 \cdot 6.5\% = 8\,775$ Kč

v říjnu = $107\,568 \cdot 6.5\% = 6\,992$ Kč

v listopadu a prosinci = 0 Kč (překročení maximálního vyměřovacího základu)

Vyměřovací základ pro DzP = hrubý příjem zaměstnance + ZP hrazené zaměstnavatelem + SP hrazené zaměstnavatelem

v lednu až září = $145\,000 + 12\,150 + 33\,750 = 190\,900$ Kč

v říjnu = $145\,000 + 12\,150 + 26\,892 = 184\,042$ Kč

v listopadu a prosinci = $145\,000 + 12\,150 + 0 = 157\,150$ Kč

Zaokrouhlený vyměřovací základ pro DzP = Vyměřovací základ pro DzP zaokrouhlený na stovky nahoru

Daň z příjmů = Zaokrouhlený vyměřovací základ pro DzP $\cdot 15\%$

v lednu až září = $190\,900 \cdot 15\% = 28\,635$ Kč

v říjnu = $184\,100 \cdot 15\% = 27\,615$ Kč

v listopadu a prosinci = $157\,200 \cdot 15\% = 23\,580$ Kč

Sleva na poplatníka = částka daná zákonem o daních z příjmů, §35ba

Daň z příjmů po slevách = daň z příjmů – sleva na poplatníka

v lednu až září = $28\,635 - 2\,070 = 26\,565$ Kč

v říjnu = $27\,615 - 2\,070 = 25\,545$ Kč

v listopadu a prosinci = $23\,580 - 2\,070 = 21\,510$ Kč

Vyměřovací základ pro solidární daň = částka převyšující maximální VZ pro SP

v lednu až srpnu = 8 (měsíců) $\cdot 145\,000$ (hrubý příjem) = $1\,160\,000$ Kč < maximální

VZ pro SP → v těchto měsících zaměstnanec nebude solidární daň platit

v září = $9 \cdot 145\,000 = 1\,305\,000$ Kč > maximální VZ pro SP

hrubý příjem převyšuje maximální VZ o $62\,568$ Kč a tato částka je vyměřovacím základem pro měsíc září

v říjnu až prosinci = maximální VZ byl překročen v září, a proto je celý hrubý příjem $145\,000$ Kč vyměřovacím základem

Solidární daň = vyměřovací základ pro solidární daň $\cdot 7\%$

v lednu až srpnu = 0 Kč (nebyl překročen maximální VZ pro SP)

v září = $62\,568 \cdot 7\% = 4\,380$ Kč

v říjnu až prosinci = $145\,000 \cdot 7\% = 10\,150$ Kč

Čistý příjem zaměstnance = Úhrn vyměřovacích základů – ZP sražené zaměstnanci – SP sražené zaměstnanci – daň po slevách

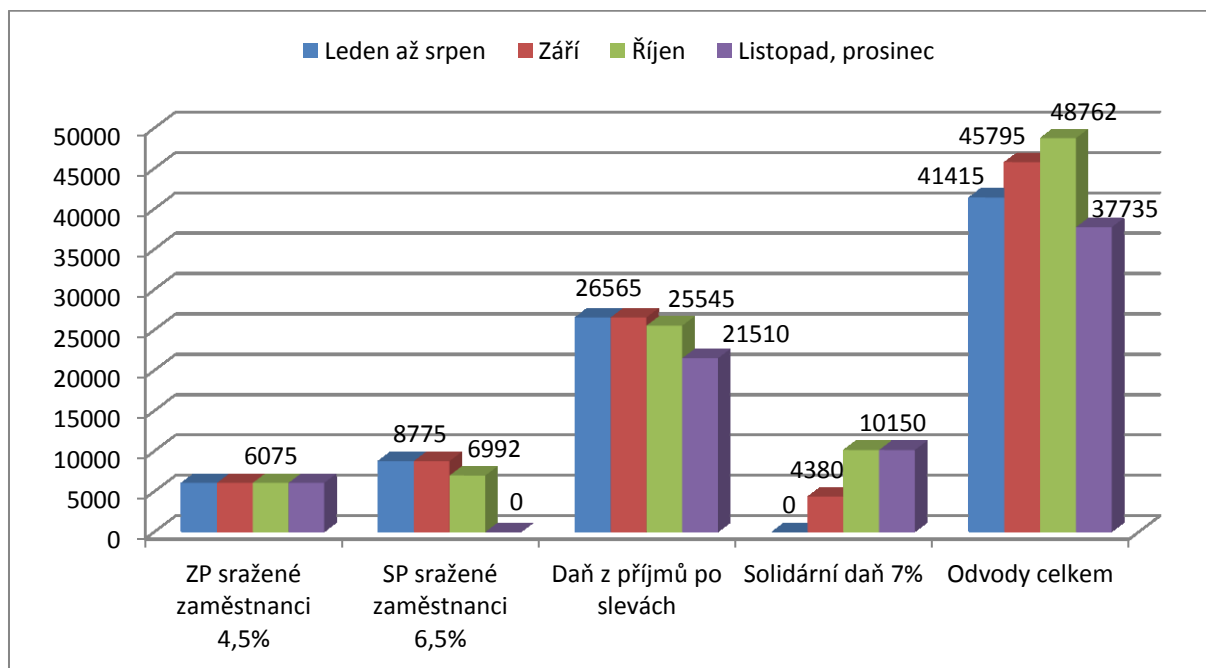
v lednu až září = $135\,000 - 6\,075 - 8\,775 - 25\,065 = 95\,085$ Kč

v říjnu = $135\,000 - 6\,075 - 6\,992 - 24\,045 = 97\,888$ Kč

v listopadu a prosinci = $135\,000 - 6\,075 - 0 - 20\,010 = 108\,915$ Kč

V lednu 2014 zaměstnavatel opět začne panu Štědrému srážet a odvádět pojistné z vyměřovacích základů a bude sledovat, kdy dojde k překročení maximálního vyměřovacího základu stanoveného pro rok 2014.

Obr. 3.1 – Výše odvodů zaměstnance na pojištění a daně při překročení maximální VZ pro SP u společnosti Dic



Zdroj: vlastní zpracování

Z Obr. 3.1 lze jednoduše určit výši odvodů v jednotlivých měsících. ZP je po celou dobu stejné. U SP dochází v měsíci říjnu k překročení maximálního VZ, a proto dochází ke snížení částky odvedené na tomto pojistném. S tím souvisí i nižší odvod na daň z příjmu, z důvodu nižšího vyměřovacího základu, ze kterého se daň počítá. Zároveň však dochází ke vzniku vyměřovacího základu pro výpočet solidární daně, kterou je povinen uhradit.

Tab. 3.3 – Výpočet ZP, SP a daně z příjmů u společnosti Masig

Položka	Leden až prosinec
Hrubý příjem zaměstnance	20 000 Kč
ZP hrazené zaměstnavatelem 9 %	1 800 Kč
SP hrazené zaměstnavatelem 25 %	5 000 Kč
ZP sražené zaměstnanci 4.5 %	900 Kč
SP sražené zaměstnanci 6.5 %	1 300 Kč
Vyměřovací základ pro DzP	26 800 Kč
Daň z příjmů	4 020 Kč
Sleva na poplatníka	0 Kč
Daň po slevách	4 020 Kč
Čistý příjem zaměstnance	13 780 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Výpočty

Hrubý příjem zaměstnance = odměna z dohody o provedení práce = 20 000 Kč

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = $20\,000 \cdot 9\% = 1\,800$ Kč

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = $20\,000 \cdot 25\% = 5\,000$ Kč

Zdravotní pojištění sražené zaměstnanci = $20\,000 \cdot 4.5\% = 900$ Kč

Sociální pojištění sražené zaměstnanci = $20\,000 \cdot 6.5\% = 1\,300$ Kč

SHM = $20\,000 + 1\,800 + 5\,000 = 26\,800$ Kč

Daň z příjmů = $26\,800 \cdot 15\% = 4\,020$ Kč

Sleva na poplatníka = částka daná zákonem o daních z příjmů (§35ba). Pan Štědrý má ale prohlášení k dani, zakládající nárok na slevu na poplatníka, podepsáno u jiného zaměstnavatele, a proto nemůže slevu na dani uplatnit podruhé.

Daň po slevách = $4\,020 - 0 = 4\,020$ Kč

Čistý příjem zaměstnance = $20\,000 - 900 - 1\,300 - 4\,020 = 13\,780$ Kč

Protože pan Štědrý překročil maximální vyměřovací základ pro SP u prvního zaměstnavatele, má nárok na vrácení pojistného, které bylo sraženo z částky převyšující částku maximálního VZ. V tomto případě převyšuje hodnotu maximálního VZ celé pojistné sražené u zaměstnavatele Masig, a pan Štědrý může požádat o vrácení celé částky, která mu byla sražena pro odvod sociálního pojištění v roce 2013. Má nárok na vrácení 15 600 Kč ($1\,300$ Kč \cdot 12 měsíců).

3.4 ŠVARC SYSTÉM A OUTSOURCING

Z důvodu snížení nákladů na odvody pojistného se někteří zaměstnavatelé uchylují k zakázanému Švarc systému. Jedná se o spolupráci mezi zaměstnavatelem a živnostníkem, který vykonává činnost na základě živnostenského oprávnění, ale je plně podřízen svému zaměstnavateli. Podle zákona by měly být oba subjekty, zaměstnavatel i živnostník, nezávislé, protože by se mělo jednat o dodavatelsko-odběratelský vztah. V případě že je živnostník podřízen, jedná se spíše o vztah zaměstnanecký se znaky pracovního poměru a je nezákonný. Hlavními znaky pracovního poměru jsou především:

- podřízenost zaměstnance a výkon činnosti pouze pro jednoho zaměstnavatele,
- zaměstnavatelem stanovená pracovní doba a výkon činnosti na jeho pracovišti,
- výkon činnosti pod jménem zaměstnavatele a s jeho pracovními prostředky.

Provozování zaměstnání na živnost má pro zaměstnance – živnostníka řadu nevýhod. Vztahuje se na něj pouze obchodní zákoník, a ne zákoník práce jako v případě řádného zaměstnance. Nemá proto nárok na dovolenou nebo přestávku na oběd a v případě výpovědi mu nenáleží odstupné, protože v podstatě není zaměstnancem, ale dodavatelem služeb. Kontrolu, zda se jedná či nejedná o Švarc systém, provádí pověření pracovníci Státního úřadu inspekce práce. (Působnost tohoto úřadu stanovuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce a také zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Prokazování Švarc systému je velice složité a pověření pracovníci musí posuzovat případ od případu zvlášť. Navíc je jen velice tenká hranice mezi nezákonným Švarc systémem a legálním outsourcingem. V outsourcingu, aby firma nemusela zaměstnávat další pracovníky, si na tuto práci najme externí subjekty. Může se ale jednat jen o činnosti, které nejsou předmětem podnikání dané firmy, ale potřebuje je ke svému provozu (například vedení účetnictví, provoz počítačové sítě nebo úklid kanceláří).

Příklad

Pan Slaný vlastní živnostenské oprávnění na řemeslnou živnost pekařství, cukrářství. Ve své cukrářské výrobě potřebuje k zabezpečení produkce 3 pracovníky. Má dvě zaměstnankyně v pracovním poměru a třetí paní, paní Černá, dochází do práce čtyřikrát v týdnu a pracuje na živnostenský list. Paní Černá pracuje v přesně stanovené době stejně jako zbylé zaměstnankyně, používá materiál i pracovní prostředky zaměstnavatele a řídí se jeho pokyny. V tomto případě se jedná o Švarc systém a zaměstnavatel i paní Černá, pracující na základě živnostenského oprávnění, porušují zákon.

Pan Slaný v pozici zaměstnavatele za provozování Švarc systému může dostat pokutu ve výši 250 000 Kč až 10 000 000 Kč a paní Černé hrozí pokuta do výše 100 000 Kč.

Kromě zajištění cukrářské výroby je pan Slaný povinen vést daňovou evidenci. On sám neví, jak se daňová evidence vede a proto si na tuto práci najímá účetní. Jelikož vedení daňové evidence není předmětem podnikání pana Slaného, jedná se v tomto případě o outsourcing a zákon porušen není.

3.5 SPOLUPRACUJÍCÍ OSOBY A UPLATNĚNÍ VÝDAJŮ % Z PŘÍJMŮ

Pokud OSVČ dosahuje vysokého zisku, je pro ni z pohledu daně z příjmů výhodnější, když využije možnosti rozdělit příjmy a výdaje z podnikání nebo jiné SVČ na spolupracující osoby. Spolupracující osobou může být druhý z manželů, nebo ostatní osoby žijící ve společné domácnosti. Možností jak optimalizovat pojistné i daň z příjmů, je uplatnění výdajů % z příjmů, pokud výdaje % z příjmů jsou vyšší než skutečné výdaje, optimalizuje tím OSVČ základ daně, ze kterého se počítá pojistné i daň.

3.5.1 Druhý z manželů (manželka / manžel)

Příjmy dosažené z podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti, a výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení, pokud dochází ke spolupráci druhého z manželů, se mezi ně podle § 13 zákona o daních z příjmu mohou rozdělit. Na spolupracující manželku / manžela nesmí být rozděleno více než 50 % příjmů, přitom částka připadající na druhého z manželů, o kterou příjmy přesahují výdaje, nesmí činit více než 540 000 Kč při spolupráci po celé zdaňovací období nebo 45 000 Kč za každý i započatý měsíc této spolupráce. Na manželku / manžela nemohou být rozděleny příjmy a výdaje, pokud byla ve zdaňovacím období uplatněna sleva na dani podle § 35ba odst. 1 písm. b), tj. sleva na manželku (manžela).

Příklad

Pan Šedý začal v roce 2012 podnikat v zemědělství a není nikde zaměstnán, podnikání je pro něj hlavní činnost. Žije ve společné domácnosti s manželkou a neuplatňuje na ni slevu na dani. Manželka je zaměstnaná, ale neuplatňuje v zaměstnání slevu na dani na poplatníka. Pan Šedý si sám vede daňovou evidenci, ze které na konci roku zjistil příjmy z podnikání ve výši 965 500 Kč a výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení činily 330 300 Kč. Záloha na daň z příjmu se v prvním roce podnikání neplatí. Zálohy na zdravotní i sociální pojištění hradil v minimální výši. Měsíční záloha na ZP činí 1 697 Kč (tj. 20 364 Kč ročně).

Měsíční zálohu na SP platil ve výši 1 836 Kč, tj. 22 032 Kč za rok. Pan Šedý se neúčastní nemocenského pojištění. V Tab. 3.4 jsou uvedeny údaje potřebné pro zjištění čistého zisku z podnikání.

Tab. 3.4 – Výpočet daně z příjmů, ZP, SP a čistého zisku

Položka	Částka
Příjmy	965 500 Kč
Výdaje	330 300 Kč
Základ daně	635 200 Kč
Daň 15 %	95 280 Kč
Sleva na poplatníka	24 840 Kč
Daň po slevách	70 440 Kč
Zdravotní pojištění	42 876 Kč
Sociální pojištění	92 740 Kč
Čistý zisk	429 144 Kč
Doplatek na ZP	22 512 Kč
Doplatek na SP	70 708 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Výpočty

Příjmy = zjištěné z daňové evidence = 965 500 Kč

Výdaje = zjištěné z daňové evidence = 330 300 Kč

Základ daně = Příjmy – výdaje = 965 500 – 330 300 = 635 200 Kč

Daň 15 % = Základ daně · 0,15 = 95 280 · 0,15 = 95 280 Kč

Sleva na poplatníka = částka daná zákonem o daních z příjmů, § 35ba

Daň po slevách = Daň 15 % - sleva na poplatníka = 95 280 – 24 840 = 70 440 Kč

Zdravotní pojištění = Základ daně · 50 % · 13,5 % = 635 200 · 0,5 · 0,135 = 42 876 Kč

Sociální pojištění = Základ daně · 50 % · 29,2 % = 635 200 · 0,5 · 0,292 = 92 740 Kč

Čistý zisk = Základ daně – daň po slevách – ZP – SP = 635 200 – 70 440 – 42 876 – 92 740 = 429 144 Kč

Doplatek na ZP = Zdravotní pojištění – zaplacené zálohy = 42 876 – 20 364 = 22 512 Kč

Doplatek na SP = Sociální pojištění – zaplacené zálohy = 92 740 – 22 032 = 70 708 Kč

Pan Šedý zjistil, že musí zaplatit daň z příjmů ve výši 70 440 Kč, na zdravotním pojištění musí doplatit částku 22 512 Kč, na sociálním pojištění částku 70 708 Kč a zůstane mu čistý zisk ve výši 429 144 Kč.

Aby pan Šedý optimalizoval pojistné a výši daně, má následující možnosti:

- rozdělí příjmy a výdaje na spolupracující osobu – manželku, ve výši 50 % (viz Tab. 3.5),
- neuplatní si výdaje prokazatelně vynaložené, ale využije možnosti uplatnit výdaje % z příjmů, a to ve výši 80 % podle § 7 odst. 7a) zákona o dani z příjmů (viz Tab. 3.6),
- zkombinuje rozdělení příjmů na spolupracující osobu - manželku a zároveň si uplatní výdaje % z příjmů (viz Tab. 3.7).

Celkové srovnání čistého zisku z podnikání při využití těchto možností optimalizace je uvedeno v Obr. 3.2.

Tab. 3.5 – Rozdělení příjmů na spolupracující osobu – manželku

Položka	Pan Šedý	Manželka	Celkem
Příjmy 50 %	482 750 Kč	482 750 Kč	965 500 Kč
Výdaje 50 %	165 150 Kč	165 150 Kč	330 300 Kč
Základ daně	317 600 Kč	317 600 Kč	635 200 Kč
Daň 15 %	47 640 Kč	47 640 Kč	95 280 Kč
Sleva na poplatníka	24 840 Kč	24 840 Kč	49 680 Kč
Daň po slevách	22 800 Kč	22 800 Kč	45 600 Kč
Zdravotní pojištění	21 438 Kč	21 438 Kč	42 876 Kč
Sociální pojištění	46 370 Kč	46 370 Kč	92 740 Kč
Čistý zisk	226 992 Kč	226 992 Kč	453 984 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Výpočty celkem

Příjmy = zjištěné z daňové evidence = 965 500 Kč

Výdaje = zjištěné z daňové evidence = 330 300 Kč

Základ daně = Příjmy – výdaje = 965 500 – 330 300 = 635 200 Kč

Daň 15 % = Základ daně . 0,15 = 635 200 . 0,15 = 95 280 Kč

Sleva na poplatníka = částka daná zákonem o daních z příjmů, § 35ba . 2 osoby = 49 680 Kč

Daň po slevách = Daň 15 % - sleva na poplatníka = 95 280 – 24 840 = 45 600 Kč

Zdravotní pojištění = Základ daně . 50 % . 13,5 % = 635 200 . 0,5 . 0,135 = 42 876 Kč

Sociální pojištění = Základ daně . 50 % . 29,2 % = 635 200 . 0,5 . 0,292 = 92 740 Kč

Čistý zisk = Základ daně – daň po slevách – ZP – SP = 635 200 – 45 600 – 42 876 – 92 740 = 453 984 Kč

Pokud pan Šedý využije této možnosti a převede 50 % příjmů a výdajů na manželku, optimalizuje si v celkovém součtu pouze výši daně z příjmů. Na pojistném odvede spolu

s manželkou stejnou sumu, jako když spolupracující osobu neuplatňoval, protože pojistné se počítá ze základu daně a ten je v součtu stejný. Při využití této možnosti pan Šedý zvýší svůj zisk o 24 840 Kč. Tato částka odpovídá hodnotě slevy na poplatníka, kterou uplatnila jeho manželka. Celkový zisk bude 453 984 Kč.

Tab. 3.6 – Uplatnění výdajů % z příjmů, ve výši 80 %

Položka	Částka
Příjmy	965 500 Kč
Výdaje 80%	772 400 Kč
Základ daně	193 100 Kč
Daň 15 %	28 965 Kč
Sleva na poplatníka	24 840 Kč
Daň po slevách	4 125 Kč
Minimální VZ pro ZP	150 822 Kč
Zdravotní pojištění	20 361 Kč
Sociální pojištění	28 193 Kč
Čistý zisk	582 521 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Výpočty

Příjmy = zjištěné z daňové evidence = 965 500 Kč

Výdaje = Příjmy · 80 % = 965 500 · 0,8 = 772 400 Kč

Základ daně = Příjmy – výdaje = 965 500 – 772 400 = 193 100 Kč

Daň 15 % = Základ daně · 0,15 = 193 100 · 0,15 = 28 965 Kč

Sleva na poplatníka = částka daná zákonem o daních z příjmů, § 35ba = 24 840 Kč

Daň po slevách = Daň 15 % - sleva na poplatníka = 28 965 – 24 840 = 4 125 Kč

Minimální VZ pro ZP = zdravotní pojištění nesmí být vypočteno z částky nižší, než je minimální vyměřovací základ, tj. 150 822 Kč

Zdravotní pojištění = Minimální VZ pro ZP · 13,5 % = 150 822 · 0,135 = 20 361 Kč

Sociální pojištění = Základ daně · 50 % · 29,2 % = 193 100 · 0,5 · 0,292 = 28 193 Kč

Čistý zisk = Příjmy – výdaje skutečně vynaložené – daň po slevách – ZP – SP = 965 500 – 330 300 – 4 125 – 20 361 – 28 193 = 582 521 Kč

Pokud pan Šedý neuplatní skutečně vynaložené výdaje, ale výdaje % z příjmů, dojde k optimalizaci výše daně z příjmů, sociálního i zdravotního pojištění. Tím, že uplatní výdaje % z příjmů, si výrazně sníží základ daně (oproti skutečným výdajům), ze kterého si vypočítává daň z příjmů a sociální pojištění. Odvod na zdravotní pojištění se sníží jen o malou částku, protože je nutné vypočíst pojistné z minimálního VZ. Při využití této možnosti pan

Šedý zvýší svůj zisk o 160 703 Kč, z důvodu výrazně nižší výše daně z příjmů a sociálního i zdravotního pojištění. Čistý zisk činí 589 847 Kč.

Tab. 3.7 – Kombinace využití rozdělení příjmů na spolupracující osobu, s uplatněním výdajů % z příjmů

Položka	Pan Šedý	Manželka	Celkem
Příjmy 50 %	482 750 Kč	482 750 Kč	965 500 Kč
Výdaje 80 %	386 200 Kč	386 200 Kč	772 400 Kč
Základ daně	96 550 Kč	96 550 Kč	193 100 Kč
Zaokrouhlený základ daně	96 500 Kč	96 500 Kč	193 000 Kč
Daň 15 %	14 475 Kč	14 475 Kč	28 950 Kč
Sleva na poplatníka	24 840 Kč	24 840 Kč	49 680 Kč
Daň po slevách	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Minimální VZ pro ZP	150 822 Kč	150 822 Kč	-
Zdravotní pojištění	20 361 Kč	20 361 Kč	40 722 Kč
Minimální VZ pro SP	75 420 Kč	30 168 Kč	-
Sociální pojištění	22 023 Kč	14 097 Kč	36 120 Kč
Čistý zisk	275 216 Kč	283 142 Kč	558 358 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Výpočty (pan Šedý)

Příjmy 50 % = zjištěné z daňové evidence a rozdělené na spolupracující osobu = 482 750 Kč

Výdaje = Příjmy . 80 % = 482 750 . 0,8 = 386 200 Kč

Základ daně = Příjmy – výdaje = 482 750 – 386 200 = 96 550 Kč

Zaokrouhlený základ daně = Základ daně zaokrouhlený na stovky dolů = 96 500 Kč

Daň 15 % = Zaokrouhlený základ daně . 0,15 = 96 500 . 0,15 = 14 475 Kč

Sleva na poplatníka = částka daná zákonem o daních z příjmů, § 35ba = 24 840 Kč

Daň po slevách = Daň 15 % - sleva na poplatníka = 14 475 – 24 840 = 0 Kč

Minimální VZ pro ZP = zdravotní pojištění nesmí být vypočteno z částky nižší, než je minimální vyměřovací základ, tj. 150 822 Kč

Zdravotní pojištění = Minimální VZ pro ZP. 13.5 % = 150 822 . 0,135 = 20 361 Kč

Minimální VZ pro SP = sociální pojištění nesmí být vypočteno z částky nižší, než je minimální vyměřovací základ pro OSVČ hlavní, tj. 75 420 Kč

Sociální pojištění = Minimální VZ pro SP . 29.2 % = 75 420 . 0,292 = 22 023 Kč

Čistý zisk = Příjmy – výdaje skutečně vynaložené – daň po slevách – ZP – SP = 482 750 – 165 150 – 0 – 20 361 – 22 023 = 275 216 Kč

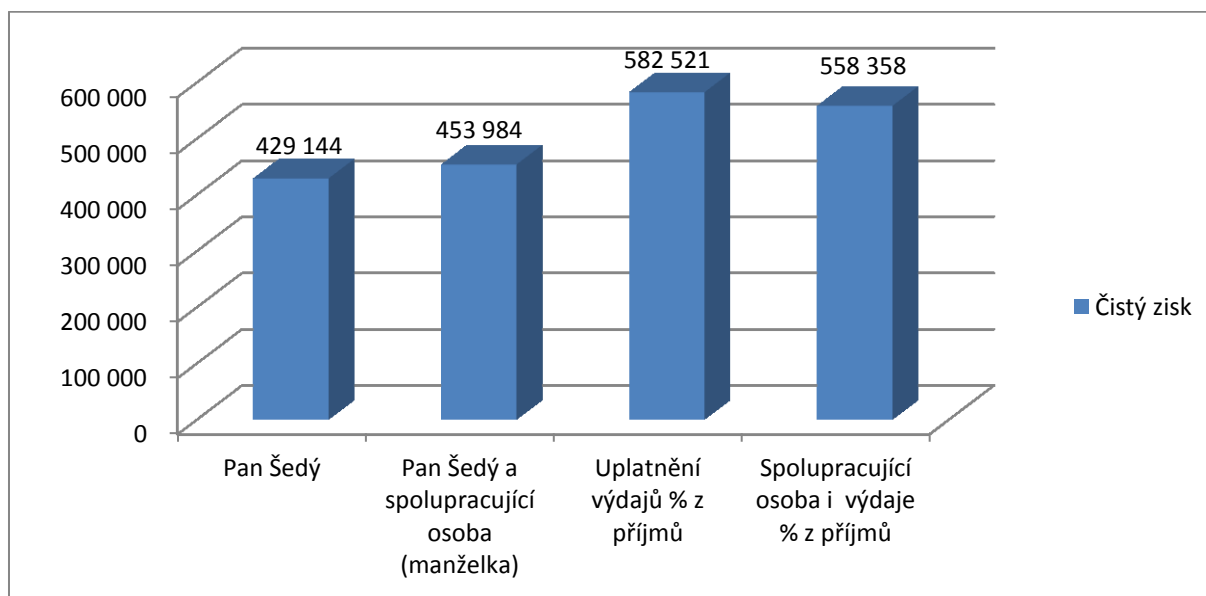
Výpočty manželky pana Šedého budou stejné, až na výši sociálního pojištění. Protože je jeho manželka zaměstnaná, nejedná se u ní o hlavní činnost a minimální vyměřovací základ je 30 168 Kč. Protože je však skutečný VZ vyšší, bude se pojistné počítat ze skutečného VZ:

Sociální pojištění = Základ daně . 50 % . 29.2 % = 96 550 . 0,5 . 0,292 = 14 097 Kč

Čistý zisk = Příjmy – výdaje skutečně vynaložené – daň po slevách – ZP – SP = 482 750 – 165 150 – 0 – 20 361 – 14 097 = 283 142 Kč

Tato možnost je pro pana Šedého méně výhodná, než kdyby uplatnil pouze výdaje % z příjmů, bez využití spolupracující osoby. Vyjde mu sice nulová daň z příjmu, ale při součtu zdravotního a sociálního pojištění, které zaplatí on i jeho manželka, je čistý zisk nižší. Tato varianta by byla nejvýhodnější v případě, že by dosáhl větších příjmů, byla by využita celková částka slevy na poplatníka, kterou uplatní on i jeho manželka a zároveň by při větších příjmech nedošlo k navýšení částky zdravotního a sociálního pojištění z důvodu výpočtu pojistného z minimálního VZ, kterého poplatník v této variantě nedosáhl z důvodu přerozdělení příjmů a výdajů na manželku. Celkový zisk pana Šedého a jeho manželky činí 558 358 Kč. To je o 24 163 Kč méně, než v případě uplatnění výdajů % z příjmů bez spolupracující osoby.

Obr. 3.2 – Porovnání čistého zisku při využití jednotlivých možností optimalizace



Zdroj: vlastní zpracování

3.5.2 Ostatní osoby žijící ve společné domácnosti

V případě spolupráce jen ostatních osob žijících v domácnosti s poplatníkem, nebo při spolupráci manželky / manžela a ostatních osob, se příjmy dosažené při podnikání nebo jiné SVČ rozdělují na spolupracující osoby tak, aby jejich podíl na společných příjmech a výdajích nečinil v úhrnu více než 30 %. Přitom částka připadající v úhrnu na spolupracující osoby, o kterou příjmy přesahují výdaje, nesmí činit více než 180 000 Kč při spolupráci po celé zdaňovací období nebo 15 000 Kč za každý i započatý měsíc spolupráce. Pokud dochází ke spolupráci manželky / manžela a dalších spolupracujících osob, musí být výše podílu na společných příjmech a výdajích stejná. Příjmy a výdaje nelze rozdělovat na děti až do ukončení jejich povinné školní docházky a v případě, že si na ně poplatník uplatňuje daňové zvýhodnění podle § 35c a 35d zákona o dani z příjmů. [20]

3.6 JEDNORÁZOVÝ A PŘÍLEŽITOSTNÝ PŘÍJEM

Jednou z možností optimalizace výše pojistného je i jednorázový a příležitostný příjem. Zákon o daních z příjmů podle § 10 odst. 3 osvobozuje od daně z příjmů ostatní příjmy z příležitostných činností nebo z příležitostného pronájmu movitých věcí, včetně příjmů ze zemědělské výroby, pokud není provozována podnikatelem (samostatně hospodařícím rolníkem). Podmínkou je, že výše úhrnu u poplatníka nesmí přesáhnout výši 20 000 Kč za zdaňovací období. Zároveň jsou také osvobozeny výhry z loterií, sázek a podobných her provozovaných na základě povolení vydaného podle zvláštních předpisů. Z těchto příjmů se neodvání ani zdravotní a sociální pojištění.

Příklad

Pan Volný nepodniká, je zaměstnancem. Vlastní ale chatku se zahradou, kde pěstuje ovoce a zeleninu. Podařilo se mu vypěstovat velkou úrodu a mohl prodat přebytky z úrody sousedům. Prodal meruňky celkem za 6 000 Kč, česnek za 4 000 Kč a švestky za 3 500 Kč. Během roku také pomáhal kamarádovi se stavbou garáže. Od kamaráda obdržel finanční odměnu ve výši 5 000 Kč. Během zdaňovacího období tak měl příležitostné příjmy celkem ve výši 18 500 Kč. Z těchto příjmů nemusí zaplatit daň z příjmů ani sociální a zdravotní pojištění.

4 KOMPARACE A ZHODNOCENÍ ROZDÍLU V ČESKÉ A SLOVENSKÉ REPUBLICE

V této kapitole jsou popsány sazby zdravotního a sociálního pojištění pro zaměstnance, zaměstnavatele i OSVČ platné na Slovensku a jsou srovnány s českými sazbami, vyměřovací základy jednotlivých subjektů i jejich minimální a maximální výše. Je zde také srovnána problematika zaměstnání na dohodu o provedení práce a na dohodu o pracovní činnosti. Příklad na výpočet zdravotního a sociálního pojištění zaměstnance a zaměstnavatele jasně ukazuje rozdíly ve výši odvodů v České a Slovenské republice.

4.1 ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Na Slovensku je zaměstnanec a zaměstnavatel povinen platit na zdravotní pojištění částku vypočtenou vynásobením procentní sazby (viz Tab. 4.1) a vyměřovacího základu. OSVČ platí stejně jako v České republice pojistné formou záloh. Slovenské zdravotní pojištění se nejvíce liší tím, že stanovuje speciální sazbu pro osoby zdravotně postižené. Pro jasné srovnání jsou znovu uvedeny sazby platné v České republice v Tab. 4.2.

Tab. 4.1 – Sazby pojistného pro jednotlivé subjekty z VZ na Slovensku

Subjekt	Sazba pojistného	Sazba pojistného pro osobu zdravotně postiženou
Zaměstnanec	4 %	2 %
Zaměstnavatel	10 %	5 %
OSVČ	14 %	7 %

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 4.2 – Sazby pojistného pro jednotlivé subjekty z VZ v České republice

Subjekt	Veřejné zdravotní pojištění
Zaměstnanec	4.5 % (1/3 z 13.5 %)
Zaměstnavatel	9 % (2/3 z 13.5 %)
OSVČ	13.5 %

Zdroj: Příloha odborného měsíčníku *Účetnictví v praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, roč. 16, č. 3. ISSN 1211-7307.

Ve srovnání s českými zaměstnanci je částka odvedená na zdravotní pojištění o 0.5 % nižší, díky nižší procentní sazbě. Pokud se navíc jedná o zaměstnance zdravotně postiženého, odvede na pojistném o další 2 % méně. Naopak zaměstnavatel a OSVČ, pokud se nejedná o zdravotně postiženou osobu, musí na zdravotní pojištění odvést více než v České republice. Zaměstnavatel o 1 % více a OSVČ o 0.5 % více z vyměřovacího základu. Zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, s výjimkou

brigádnické práce studenta a zaměstnance, který je poživitelem starobního nebo invalidního důchodu, je ve stejném postavení jako zaměstnanec v pracovním poměru. Slovenský zaměstnavatel je tak ve srovnání s Českou republikou opět znevýhodněn, protože musí odvést pojistné i z těchto dohod, kdežto český zaměstnavatel je povinen odvádět pojistné z dohod jen v případě, že odměna z dohody o provedení práce přesáhne částku 10 000 Kč a odměna z dohody o pracovní činnosti přesáhne započitatelný příjem 2 500 Kč.

Do vyměřovacího základu se započítávají příjmy ze závislé činnosti, příjmy z podnikání nebo jiné SVČ, příjmy z kapitálového majetku a příjmy z podílu na zisku obchodních společností a družstev. Vyměřovacím základem zaměstnavatele jsou vyměřovací základy jeho zaměstnanců v příslušném kalendářním roce. Vyměřovací základ OSVČ se vypočítá jako podíl základu daně z příjmů fyzických osob dosaženého v rozhodném období, který není snížený o zaplacené pojistné na zdravotní a sociální pojištění, a koeficientu platného v příslušném roce. Maximální VZ je stejný pro všechny subjekty, je stanoven ve výši 60násobku průměrné měsíční mzdy zaměstnance, která je zjištěna za období, které dva roky předchází příslušnému kalendářnímu roku. Průměrná měsíční mzda v roce 2011 byla 786 Eur a proto maximální VZ pro rok 2013 činí suma 47 160 Eur ($60 \cdot 786 = 47\,160$). Minimální vyměřovací základ je stanoven pouze pro OSVČ a je ve výši 50 % průměrné měsíční mzdy zaměstnance, která je zjištěna za období, které dva roky předchází příslušnému kalendářnímu roku. Pro rok 2013 je to suma 393 Eur ($786 \cdot 50 \% = 393$).

Příklad

Výpočet zálohy slovenské OSVČ pro rok 2013. Pan Sváříč (OSVČ) podnikal v roce 2012 celých 12 měsíců. Nejedná se o osobu zdravotně postiženou a nemá proto nárok na uplatnění snížené sazby pojistného. Pan Sváříč dosáhl v roce 2012 zisku 10 500 Eur, výdaje na zdravotní pojištění činily 650 Eur a celkové výdaje na jednotlivé části sociálního pojištění byly ve výši 1 150 Eur. Koeficient pro rok 2013 je 1,9.

$$\text{Výše zálohy} = (12\,300 \div 12 \div 1,9) \cdot 14 \% = 75,52 \text{ Eur}$$

Výpočet

$$\text{Vyměřovací základ} = 10\,500 + 650 + 1\,150 = 12\,300 \text{ Eur}$$

$$\text{Počet měsíců, v nichž OSVČ provozovala SVČ} = 12$$

$$\text{Koeficient pro rok 2013} = 1,9$$

$$\text{Sazba zdravotního pojištění pro OSVČ bez zdravotního postižení} = 14 \%$$

Stejně jako v České republice i na Slovensku pojištěnec obdrží od své zdravotní pojišťovny Evropský průkaz zdravotního pojištění – EHIC. Viz příloha č. 2.

4.2 SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ

Na Slovensku je slovenský zaměstnanec povinen odvádět na sociální pojištění částku vypočtenou vynásobením procentní sazby a vyměřovacího základu, viz Tab. 4.3. Oproti českému zaměstnanci je ale jeho odvedená částka vyšší, kvůli celkové vyšší procentní sazbě. Pokud by se jednalo o zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a slovenský zaměstnanec má z takového zaměstnání pravidelný měsíční příjem ze závislé činnosti (a není poživitelem starobního nebo invalidního důchodu), je od 1. ledna 2013 pro účely sociálního pojištění ve stejném postavení jako zaměstnanec v pracovním poměru.

Tab. 4.3 – Sazby pojistného slovenského zaměstnance z vyměřovacího základu

Jednotlivé druhy sociálního pojištění	Sazba pojistného
Nemocenské pojištění	1.4 %
Důchodové pojištění - starobní	4 %
Důchodové pojištění - invalidní	3 %
Pojištění v nezaměstnanosti	1 %
Celkem	9.4 %

Zdroj: vlastní zpracování

V případě, že se jedná o zaměstnance pracujícího na dohodu, který má nepravidelný měsíční příjem, nebo je poživitelem starobního nebo invalidního důchodu nebo jde o brigádnickou práci studenta, je zaměstnanec povinný platit pouze starobní důchodové pojištění ve výši 4 % a invalidní důchodové pojištění ve výši 3 % z vyměřovacího základu. Výjimkou, kdy zaměstnanec není povinen odvádět ani důchodové pojištění, je student pracující na dohodu, ale pouze u jednoho zaměstnavatele. Pokud je student zaměstnán u více zaměstnavatelů, zvolí si pouze u jednoho z nich výjimku z placení pojistného. Navíc musí být splněna podmínka nepřesáhnutí stanoveného příjmu, který činí 66 eur do 18 let studenta, nebo 155 eur nad 18 let studenta v příslušném kalendářním měsíci. Tato podmínka by se dala srovnat s českým započitatelným příjmem ve výši 2 500 Kč u dohody o pracovní činnosti, která ovšem není podmíněna tím, zda se jedná o studenta či nikoli.

Z pohledu zaměstnavatele je procentní výše odváděná za zaměstnance téměř stejná, ale je rozdělena na menší části a do více podskupin, viz Tab. 4.4.

Tab. 4.4 – Sazby pojistného odváděné zaměstnavatelem za zaměstnance

Jednotlivé druhy sociálního pojištění	Sazba pojistného
Nemocenské pojištění	1.4 %
Důchodové pojištění - starobní	14 %
Důchodové pojištění - invalidní	3 %
Pojištění v nezaměstnanosti	1 %
Garanční pojištění	0.25 %
Úrazové pojištění	0.8 %
Rezervní fond	4.75 %
Celkem	25.2 %

Zdroj: vlastní zpracování

V případě, že se jedná o zaměstnance pracujícího na dohodu, který má nepravidelný měsíční příjem, nebo je poživatelem starobního nebo invalidního důchodu nebo jde o brigádnickou práci studenta, není zaměstnavatel povinen platit za tohoto zaměstnance pojistné na nemocenské pojištění ve výši 1.4 % ani na pojištění v nezaměstnanosti ve výši 1 % z vyměřovacího základu.

Jde-li o zaměstnance s nepravidelným příjmem pracujícího na dohodu, který je povinen platit jen důchodové pojištění, je splatnost pojistného z dohody až po jejím zániku (do 8. dne druhého kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém dohoda zanikla). Vyměřovacím základem je průměrný měsíční příjem zaměstnance, který se zjistí z podílu součtu veškerých zúčtovaných příjmů ze závislé činnosti z dohody a počtu měsíců trvání právního vztahu dohody. [15]

Pokud má zaměstnavatel uzavřenou dohodu se studentem, který splňuje podmínku neplacení sociálního pojištění, nemusí za tohoto zaměstnance odvádět sociální pojištění a tento pracovník se považuje za zaměstnance pouze pro účely úrazového pojištění ve výši 0.8% a garančního pojištění ve výši 0.25 %. Pro zaměstnavatele je proto z hlediska sociálního pojištění nejvýhodnější zaměstnat studenty osvobozené od sociálního pojištění, protože za ně odvedou pojistné pouze ve výši 1.05 % ($0.8 + 0.25$).

Za zaměstnance odvádí pojištění zaměstnavatel, který srazí pojistné, které je povinen platit zaměstnanec. V odvodu pojistného se oproti České republice nic neliší.

Sazby pojistného pro osobu samostatně výdělečně činnou jsou uvedeny v Tab. 4.5. Pokud je OSVČ důchodově pojištěna a byl jí přiznán starobní nebo předčasný starobní důchod, neplatí pojistné na invalidní pojištění.

Tab. 4.5 – Sazby pojistného OSVČ z vyměřovacího základu

Jednotlivé druhy sociálního pojištění	Sazba pojistného
Nemocenské pojištění	4.4 %
Důchodové pojištění – starobní nebo	18 % 14 %
Důchodové pojištění - invalidní	6 %
Rezervní fond	4.75 %
Celkem	33.15 %
nebo	29.15 %

Zdroj: vlastní zpracování

Výše odvodu na starobní důchodové pojištění je závislá na tom, zda si OSVČ spoří na starobní důchodové spoření. Pokud si OSVČ spoří na důchod, je odvod ve výši 14 %, pokud nespoří, odvod je ve výši 18 % z vyměřovacího základu.

Celkové srovnání sazeb sociálního pojištění mezi Českou a Slovenskou republikou je uvedeno v Tab. 4.6.

Tab. 4.6 - Sazby pojistného pro jednotlivé subjekty z vyměřovacího základu

Subjekt	Celkem v České republice	Celkem na Slovensku
Zaměstnanec	6.5 %	9.4 %
Zaměstnavatel	25 %	25.2 %
OSVČ	29.2% nebo 31.5%	33.15 % nebo 29.15 %

Zdroj: vlastní zpracování

Podobně jako v České republice je i na Slovensku stanovena maximální i minimální výše vyměřovacího základu. Pro slovenské zaměstnance není od roku 2010 pro účely sociálního pojištění stanoven minimální vyměřovací základ, ale zaměstnavatel se musí řídit pracovněprávními předpisy a odměňovat zaměstnance v souladu s ustanoveními zákona o minimální mzdě. Minimálním vyměřovacím základem OSVČ je částka ve výši 393 Eur. Maximální vyměřovací základ je shodný pro zaměstnance, zaměstnavatele i OSVČ a činí 3 930 Eur. Výjimkou je pouze úrazové pojištění, které je povinen platit zaměstnavatel. Pro úrazové pojištění není stanoven maximální VZ a musí být vypočteno ze skutečného vyměřovacího základu.

4.3 KOMPARACE VÝŠE ODVODŮ

Aby bylo možné jednoznačně určit rozdíl ve výši odvodů na zdravotní a sociální pojištění v České a Slovenské republice, je následující příklad uveden pouze v peněžních jednotkách, bez rozdílu zda se jedná o Kč nebo Eur.

Zaměstnankyně paní Slováčková má měsíční příjem ve výši 3 000 peněžních jednotek a nejedná se osobu zdravotně postiženou, v Tab. 4.7 je uvedena výše odvodů na zdravotní pojištění, v Tab. 4.8 je výše odvodů na sociální pojištění a v Obr. 4.1 je vidět srovnání výše odvodů na ZP a SP v České a Slovenské republice.

Tab. 4.7 – Výše měsíčních odvodů na ZP v České a Slovenské republice placené zaměstnancem a zaměstnavatelem v peněžních jednotkách

Stát	Subjekt	Sazba pojistného	Příjem	Výpočet	Pojistné
SK	Zaměstnanec	4 %	3 000	4 % . 3 000	120
	Zaměstnavatel	10 %	3 000	10 % . 3 000	300
ČR	Zaměstnanec	4,5 %	3 000	4,5 % . 3 000	135
	Zaměstnavatel	9 %	3 000	9 % . 3 000	270

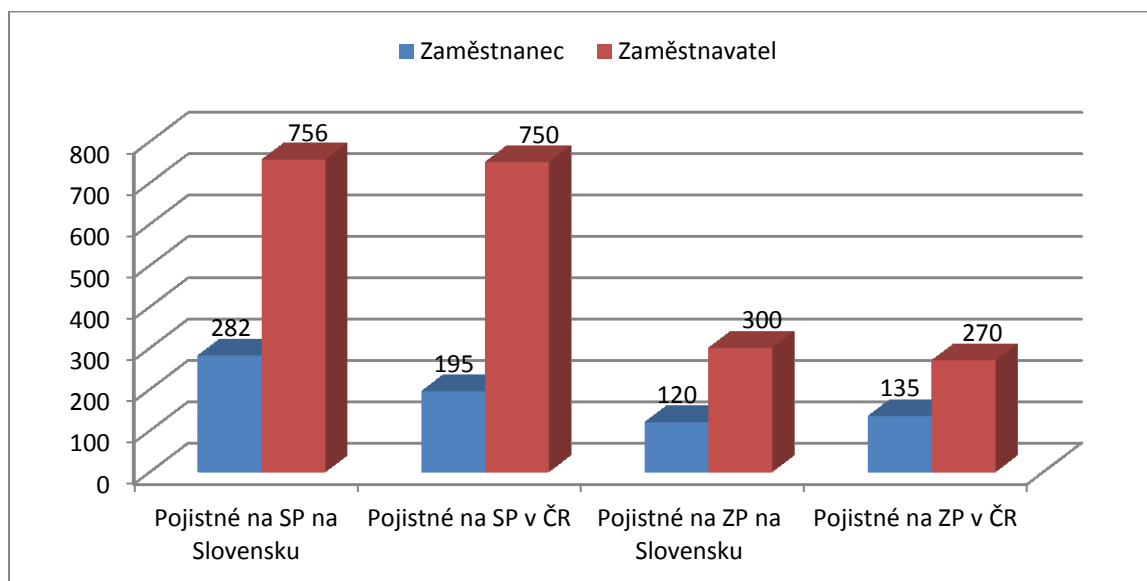
Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 4.8 – Výše měsíčních odvodů na SP v České a Slovenské republice placené zaměstnancem a zaměstnavatelem v peněžních jednotkách

Stát	Subjekt	Druh sociálního pojištění	Sazba pojistného	Příjem	Výpočet	Pojistné
SK	Zaměstnanec	Nemocenské pojištění	1,4 %	3 000	1,4% . 3 000	42
		Důchodové pojištění - starobní	4 %	3 000	4 % . 3 000	120
		Důchodové pojištění - invalidní	3 %	3 000	3 % . 3 000	90
		Pojištění v nezaměstnanosti	1 %	3 000	1 % . 3 000	30
		Celkem zaměstnanec	9,4 %	3 000	9,4% . 3 000	282
	Zaměstnavatel	Nemocenské pojištění	1,4 %	3 000	1,4% . 3 000	42
		Důchodové pojištění - starobní	14 %	3 000	14 % . 3 000	420
		Důchodové pojištění - invalidní	3 %	3 000	3 % . 3 000	90
		Pojištění v nezaměstnanosti	1 %	3 000	1 % . 3 000	30
		Garanční pojištění	0,25 %	3 000	0,25% . 3 000	7,5
		Úrazové pojištění	0,8 %	3 000	0,8 % . 3 000	24
		Rezervní fond	4,75 %	3 000	4,75% . 3 000	142,5
		Celkem zaměstnavatel	25,2 %	3 000	25,2% . 3 000	756
ČR	Zaměstnanec	Důchodové pojištění	6,5 %	3 000	6,5 % . 3 000	195
	Zaměstnavatel	Nemocenské pojištění	2,3 %	3 000	2,3 % . 3 000	69
		Důchodové pojištění	21,5 %	3 000	21,5% . 3 000	645
		Státní politika zaměstnanosti	1,2 %	3 000	1,2 % . 3 000	36
		Celkem zaměstnavatel	25 %	3 000	25 % . 3 000	750

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 4.1 – Srovnání výše odvodů na ZP a SP v České a Slovenské republice v peněžních jednotkách



Zdroj: vlastní zpracování

Z obrázku vyplývá, že odvody na zdravotní i sociální pojištění pro zaměstnavatele jsou nižší v České republice. Při odměně zaměstnanci ve výši 3 000 peněžních jednotek zaměstnavatel v ČR ušetří 6 peněžních jednotek na SP a 30 peněžních jednotek na ZP. Celková úspora oproti Slovensku činí 36 peněžních jednotek. Pro zaměstnance je v ČR nižší odvod na SP, ale naopak vyšší na ZP. Pokud by paní Slováčková pracovala v České republice, ušetřila by 87 peněžních jednotek na SP, ale na ZP by naopak oproti Slovensku zaplatila o 15 peněžních jednotek více. I přes vyšší odvod na ZP je při celkovém součtu pro paní Slováčkovou z pohledu pojistného výhodnější Česká republika, a to o 72 peněžních jednotek.

5 ZÁVĚR

Tématem bakalářské práce bylo analyzovat zdravotní a sociální pojištění z teoretického i praktického hlediska. V teoretické části byly vymezeny základní pojmy týkající se zdravotního a sociálního pojištění, vývoj minimálního i maximálního vyměřovacího základu včetně minimální i maximální zálohy, která musí být na pojistném odvedena.

Další část práce vymežila možnosti a způsoby optimalizace výše pojistného jak pro zaměstnance a zaměstnavatele, tak pro OSVČ. Z uvedených příkladů vyplývá výhodnost zaměstnání na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti v případě, že není převyššen stanovený příjem a z dohod nemusí být odvedeno pojistné. Z pohledu zaměstnanců je nutné mít na paměti, že při práci na jednu z výše vyjmenovaných dohod sice ušetří peníze za odvody pojistného, ale např. v případě nemoci nemají žádný nárok na výplatu jakýchkoli dávek. Pokud chce mít zaměstnanec nějaké jistoty náhrady při pracovní neschopnosti a zároveň by rád nějakým způsobem optimalizoval pojistné, je pro něj možností mít uzavřený pracovní poměr a zároveň dohodu o provedení práce (jejíž odměna nepřesáhne 10 000 Kč) nebo dohodu o pracovní činnosti (s odměnou nepřesahující 2 500 Kč).

OSVČ by měla vědět, jaký je rozdíl mezi Švarc systémem a outsourcingem, aby nebyl porušen zákon a s tím související udělení pokuty. Kromě porušení zákona v případě Švarc systému je toto zaměstnání na živost pro OSVČ v řadě případů nevýhodné. Při pracovní neschopnosti má nárok na dávky až od 22. dne pracovní neschopnosti (v případě, že odváděl pojistné na nemocenské pojištění, které je pro OSVČ dobrovolné). V případě zaměstnance by mu dávka náležela již od 4. dne nemoci. Z vypracovaných příkladů OSVČ, která rozděluje příjmy a výdaje na spolupracující osobu nebo uplatňuje výdaje % z příjmů, je vidět, že je to pro OSVČ ve většině případů výhodné. Avšak při kombinaci uplatnění výdajů % z příjmů a zároveň rozdělení příjmů a výdajů na spolupracující osobu, by to pro OSVČ bylo výhodné pouze v případě dosažení vysokého zisku. Z uvedeného příkladu vypočítaného s oběma těmito způsoby optimalizace (spolupracující osobou i uplatnění výdajů % z příjmů) je vidět, že je to pro uvedenou OSVČ nevýhodné. Je to způsobeno výpočtem sociálního a zdravotního pojištění z minimálního vyměřovacího základu, který je oproti skutečné výši uměle navýšen.

Z poslední kapitoly, která se zabývá komparací a zhodnocením rozdílů v České a Slovenské republice vyplývá (z pohledu nižších odvodů na pojistném) lepší postavení zaměstnanců i zaměstnavatelů v České republice. Odvody OSVČ jsou téměř totožné v obou

zemích. Největším rozdílem oproti České republice je zvláštní sazba zdravotního pojištění pro osobu zdravotně postiženou.

V bakalářské práci jsou také uvedeny změny, které nastaly oproti roku 2012. Mezi nejvýznamnější z nich patří zavedení přechodných ustanovení, platných v období let 2013 až 2015. Jedná se o zrušení maximálního vyměřovacího základu zdravotního pojištění pro zaměstnance, zaměstnavatel i OSVČ a zavedení solidární daně. Je však otázkou, zda jsou tyto ustanovení jen přechodná, nebo se v průběhu let 2013 až 2015 stanou trvalými.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

a) Odborná kniha

- [1] BOKŠOVÁ, Jiřina. *Účetnictví komerčních pojišťoven – specifika v ČR*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010. 379 s. ISBN 978-80-7357-521-2.
- [2] ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ s komentářem a příklady*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 176 s. ISBN 978-80-7263-731-7.
- [3] JANEČKOVÁ, Hana a Helena HNILICOVÁ. *Úvod do veřejného zdravotnictví*. 1. vyd. Praha: PORTÁL, 2009. 296 s. ISBN 978-80-7367-592-9.
- [4] VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 121 s. ISBN 978-80-7357-381-2.
- [5] ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2012*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 151 s. ISBN 978-80-7263-735-5.

b) Článek v odborném časopise

- [6] BULLA, Miroslav. Změny v oblasti pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Odborný měsíčník pro účetní v praxi, *Účetnictví v praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, roč. 17, č. 2. ISSN 1211-7307.
- [7] ČERVINKA, Tomáš. Změny v platbě zdravotního pojištění od 1. 1. 2013. *Finanční, daňový a účetní bulletin*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, roč. 20, č. 4. ISSN 1210-5570.
- [8] SCHMIED, Zdeněk a Marta ŽENÍŠKOVÁ. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr z hlediska pracovněprávní úpravy a sociálního a zdravotního pojištění. *Finanční, daňový a účetní bulletin*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, roč. 20, č. 3. ISSN 1210-5570.
- [9] ŽENÍŠKOVÁ, Marta. Změny v pojistném na sociální zabezpečení od 1. 1. 2013. *Finanční, daňový a účetní bulletin*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, roč. 20, č. 4. ISSN 1210-5570.

c) Elektronické dokumenty a ostatní

[10] BUSINESSINFO. *Solidární zvýšení daně z příjmů fyzických osob*. [28.12.2012]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/solidarni-zvyseni-dane-z-prijmu-fyzickych-osob-27311.html>

[11] ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČNÍ. *Povinnosti u důchodového pojištění*. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/povinnosti>

[12] IPODNIKATEL. *Švarc systém aneb „zaměstnání na živnosták“*. [14. 1. 2012]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Pravo/svarc-system-aneb-zamestnani-na-zivnostnak.html>

[13] IPODNIKATEL. *Už žádné pochyby o tom, co je Švarcsystém – rozhovor se zástupcem Státního úřadu inspekce práce, který švarcsystém kontroluje a trestá*. [12. 10. 2012]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Pravo/uz-zadne-pochyby-o-tom-co-je-svarcsystem-rozhovor-se-zastupcem-statniho-uradu-inspekce-prace-ktery-svarcsystem-kontroluje-a-tresta.html>

[14] RÁMIŠ, Vladan. *Vzor: Dohoda o pracovní činnosti*. [29. 2. 2012]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/vzor-dohody-o-pracovni-cinnosti-dao-/pravo.aspx?c=A120229_111846_pravo_vr

[15] SOCIÁLNA POISTOVŇA. *Tabuľka platenia poistného od 1. januára 2013*. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/tabulky-platenia-poistneho/31487s>

[16] ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Sociálne veci a rodina*. Dostupné z: http://www.upsvar.sk/socialne-veci-a-rodina.html?page_id=212

[17] VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÁ POISTOVŇA. *Informácie pre platiteľov*. Dostupné z: <http://www.vszp.sk/platitelia/>

[18] Zákon č. 187 ze dne 14. března 2006 o nemocenském pojištění (zákon o nemocenském pojištění). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 64, s. 2330. Dostupný také z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=62555&recShow=5&fulltext=&nr=187~2F2006&part=&name=&rpp=15#parCnt>

[19] Zákon č. 48 ze dne 7. března 1997 o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů (zákon o veřejném zdravotním pojištění). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1997, částka 16, s. 1185. Dostupný také z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=48~2F1997&part=&name=&rpp=15#seznam>

[20] Zákon č. 586 ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmů (zákon o daních z příjmů). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 117, s. 3473. Dostupný také z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=586~2F1992&part=&name=&rpp=15#seznam>

[21] Zákon č. 589 ze dne 20. listopadu 1992 o pojistném na sociální zabezpečení (zákon o pojistném na sociální zabezpečení). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 118, s. 3521. Dostupný také z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=589~2F1992&part=&name=&rpp=15#seznam>.

[22] Zákon č. 592 ze dne 20. listopadu 1992 o pojistném na zdravotní pojištění (zákon o pojistném na zdravotní pojištění). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 119, s. 3558. Dostupný také z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=592~2F1992&part=&name=&rpp=15#seznam>.

[23] ZDRAŽIL, Vladimír. *Dohoda o provedení práce nebo o pracovní činnosti? Vybírejte s rozmyslem*. [22. 8. 2008]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/dohoda-o-provedeni-prace-nebo-o-pracovni-cinnosti-vybirejte-s-rozmyslem-1o1-/viteze.aspx?c=A080821_094310_viteze_hru

[24] *Změny v platbě zdravotního pojištění od 1. ledna 2013*. [3. 1. 2013]. Dostupné z: <http://www.vzp.cz/o-nas/aktuality/zmeny-v-platbe-zdravotniho-pojisteni-od-1-ledna-2013>

SEZNAM ZKRATEK

ČR – Česká republika

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

DPP – dohoda o provedení práce

DPŘ – zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

DzP – daň z příjmů

EHIC – Evropský průkaz zdravotního pojištění (European Health Insurance Card)

EHS – Evropský hospodářský prostor (Norsko, Island, Lichtenštejnsko)

EU – Evropská unie

LDN – léčebna dlouhodobě nemocných

MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu

OBZP – osoba bez zdanitelných příjmů

OSSZ – Okresní správa sociálního zabezpečení

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

SK – Slovenská republika

SP – Sociální pojištění

SVČ – samostatná výdělečná činnost

VZ – Vyměřovací základ

VZP – Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky

ZDP – zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Z-NEC – zaměstnanec

ZP – Zdravotní pojištění

ZPSZ – zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

ZPZP – zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Z-VATEL – zaměstnavatel

ZVZP – zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10. května 2013

Petra Filáková

.....
Petra Filáková

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Evropský průkaz zdravotního pojištění (EHIC)

Příloha č. 2 – Európsky preukaz zdravotného poistenia (EHIC)